

**香港公務員總工會****通訊地址：區域物業管理辦事處轉交****九龍橫頭壩南道三號****香港房屋委員會客務中心第四層A翼****電話：2762 6008 傳真：2605 31006****HONG KONG CIVIL SERVANTS  
GENERAL UNION****Correspondence Address****c/o Regional Management Office,  
Wing A, level 4, HKHA****Customer service Centre, 3 Wang  
Tau Hom South Road, Kowloon****Tel : 2762 6008 Fax : 2605 3100**

CB(1)2784/08-09(01)

**致：****《公職人員薪酬調整條例草案》委員會主席及各委員**

香港公務員總工會多謝貴委員會邀請出席於十月十七日與團體及政府當局舉行會議，抱歉本會當日未能派出代表出席。就貴委員會當日商議議程項目，本會曾在本年六月十五日給公務員事務局局長函件及九月十日給政務司司長函件提出相關的意見，現將函件副本呈交貴委員參考。

**香港公務員總工會****主席****謹啟****2009年10月13日**

## 香港公務員總工會

通訊地址：區域物業管理辦事處轉交

九龍橫頭嶼南道三號

香港房屋委員會客務中心第四層人員

電話：2762 6008 傳真：2605 31008



HONG KONG CIVILSERVANTS  
GENERAL UNION

Correspondence Address

c/o Regional Management Office,  
Wing A, level 4, HKHA

Customer service Centre, 3 Wang  
Tau Hom South Road, Kowloon

Tel : 2762 6008 Fax : 2605 3100

政務司司長  
唐英年先生

傳真：2524 5695

唐司長：

近日分別出席了閣下主持2009/2010年度“施政報告”諮詢會及薪常會2009年入職薪酬調查會議，會後本人感受良多，有些意見，不表不快！

施政報告諮詢會上，對政府積極推動經濟機遇委員會所提出有關教育、醫療、檢測及認證、創意科技、創意文化及環保等六個優勢產業，希望公務員工會代表給予意見及支持，這種與過往不同的諮詢方法，表明政府非常信任及依賴公務員團隊上下一心為特區政府落實施政措施。香港公務員總工會作為跨部門及涵蓋不同職系的純公務員工會，一定全力支持特區政府。但整體公務員隊伍現時出現了下列四大問題及現實缺憾，恐怕難提供優質的建議：

(甲) 公務員人手不足

經過多輪的自願離職計劃後，各政府部門普遍出現了人手短缺情況。

(乙) 工作量超標

由於需要精簡人手，所以部分工作以外判方式運作，但基於責任不能外判，精簡後的有限人手仍要擔任監管外判工作的新工種，形成工作量超標。

(丙) 士氣低落

由於人手不足及工作量超標，所以服務質素下降，因而引起大量的投訴。公務員在百忙中還要面對大量的投訴，怎能騰空去主動積極改善服務呢！這種惡性循環已令公務員處於被動位置，成為大眾市民的出氣袋，又何來有管治能力？又何來有士氣呢？加上政府再次堅持立法減薪，令到「立法減薪」成為慣性不成文的薪酬調整機制，公務員的士氣更被全面打跨，公務員的士氣變成怨氣，由支持政府變成與政府對立。

- 2 -

(丁) 公務員斷層問題

經過多輪的自願離職計劃及接近十年凍結公務員聘任，現時大部分政府部門已出現嚴重斷層問題，由於人手不足，工作量超標，工作壓力大，加上服務條件不斷下降，包括立法減薪、醫療福利不足等等，現有公務員更常見提前退休情況，令到斷層問題更形嚴重。

要推動六大產業，要提供優質服務，要有效管治，政府就必需擁有一支完整的公務員服務隊伍，所謂完整的公務員隊伍，就是一隊有足夠人手的團隊，所以政府必須大量聘請公務員及加快填補斷層問題。政府能否成功招聘足夠及挽留優秀人才，則視乎政府的聘任條件是否吸引。現時的3加3公務員制度，本身已欠缺職業安全感及吸引力，唯一能吸引新人加入公務員隊伍的方法，就是保持較高入職起薪點的吸引力。在1999年及2006年的入職薪酬調查結果，雖然偏低，但仍不會實質影響政府聘任公務員，因為在此段時間內，政府根本上已凍結聘任公務員，所以入職薪酬只屬象徵式數據，並無實質效用。

現正進行的2009年入職薪酬調查則會直接影響政府聘任公務員，因為自2008年中開始，多個部門已恢復聘任公務員，入職薪酬將成為吸引新人投考公務員的重要條件。2009年的入職薪酬調查將參照2009年4月1日的市場指標，這是一個非常低潮谷底指標，而其調查結果將應用於未來3年公務員的聘任條件。現時經濟環境已復甦，未來市場工資將明顯提升，但公務員入職薪酬機制要3年後才能再次調整，所以政府實未能適時調整入職薪酬與市場競爭人才，所以在釐定2009年入職薪酬基準時，除了沿用固有機制外，仍需估計市場未來3年的薪酬趨勢，政府需要大量招聘優秀人才及穩定公務員士氣以面對政治及經濟挑戰等因素一併考慮，以令其結果能有效地應用於實際招聘需要。

香港公務員總工會

主席鍾國星



謹啟

2009年9月10日

副本送：公務員事務局  
局長俞宗怡女士

傳真：2868 5069

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
主席羅家駿先生

傳真：2877 0750

## 香港公務員總工會

通訊地址：區域物業管理辦事處轉交

九龍橫頭坳南道三號

香港房屋委員會客務中心第四層A翼

電話：2762 6008 傳真：2605 31006



HONG KONG CIVIL SERVANTS  
GENERAL UNION

Correspondence Address  
c/o Regional Management Office,  
Wing A, level 4, HKHA  
Customer service Centre, 3 Wang  
Tau Hom South Road, Kowloon  
Tel : 2762 6008 Fax : 2605 3100

公務員事務局局長  
俞宗怡女士

傳真：2868 5069

俞局長：

近日甚具爭議的公務員薪酬調整問題，不但為政府當局及公務員工會團體帶來了極大的困擾，同時亦在傳媒及坊眾間引發了不同觀點的爭拗，有贊成削減公務員薪酬與市民共渡時艱的理論，亦有擔心公務員減薪會引發私人勞工市場大幅的減薪潮，令市民大眾再度陷入水深火熱困境中。為了促進社會和諧，避免政府、公務員及市民產生對立，政府有必要盡快處理問題。

雖然香港公務員總工會未被納入「薪酬趨勢調查委員會」機制內，但本會亦多次透過非正式渠道與貴局官員反映意見，本會意見如下：

「總工會尊重有關機制，但亦不反對其他工會提出凍薪的意見，重點是擔心公務員減薪對社會及勞工市場帶來的不良影響。由於中下層公務員薪酬趨勢調查指數負數為 1.34%及 0.17%，其實質牽涉金額不多，對政府庫房不構成負擔，所以本會建議中下層公務員凍薪，由政府帶頭做模範，防止社會勞工市場中下層員工被減薪。至於高級公務員應否減薪，則抱開放態度，政府應與工會團體，特別是代表高級公務員工會團體及立法會議員密切溝通，在各方面共識下進行立法程序，若未能達成共識，在立法過程中衍生激烈爭議或訴訟，則應全面凍薪或掛賬，以免影響勞工市場的薪酬穩定，更甚會影響香港的經濟復甦。總工會的建議基於香港整體經濟及社會和諧著想。」

薪酬趨勢調查結果的指數，在 2009 年 5 月 25 日及 6 月 8 日均未能被所有委員確認，因而產生激烈爭議，並可能引起訴訟，本會相信政府當局已不可能和諧地、有共識地處理公務員減薪的立法程序。總工會現建議公務員全面凍薪，理據如下：

- (一)對於警察評議會職方代表拒絕確認有關調查結果，本會是理解的，而事實上政府在紀律部隊人員職系檢討後，本應即時依報告為他們增薪，但是沒有執行，實欠他們一個公道交代！
- (二)薪酬趨勢調查中，只有四個評議會被納入機制內，但其他跨部門具代表性的公務員工會(包括本會)，未被納入機制，雖然如此，本會仍是信賴四個評議會代表的決定，事實以往全體委員立場都一致確認調查結果，所以本會一直並無極大異議，但今年既有四位代表(佔 25%)拒絕確認結果，則其認受性備受質疑！
- (三)考慮公務員薪酬調整，除了「薪酬趨勢調查結果」外，還必須依機制一併考慮下列各項因素，包括：
  - (i)香港整體經濟狀況；
  - (ii)政府的財政狀況；
  - (iii)生活費用的變動(生活及消費指數)；
  - (iv)公務員職方對薪酬調整的要求；
  - (v)公務員士氣。

- 2 -

在上述各項因素中，由於薪酬趨勢調查結果備受質疑，理應將其考慮比重減輕。而應按社會的實際經濟情況，按機制切實考慮其他各項因素。本會認為政府應優先從社會和諧及香港經濟復甦方面考慮。香港正嚴峻面對「人類豬型流感」及「金融海嘯」兩大難題。政府首要控制「人類豬型流感」擴大在社區爆發，則必須得到全體各級公務員的無私及全力支持，因此，特顯「公務員士氣」是必須優先考慮。政府為了應付「金融海嘯」，全力紓解民困，慷慨解囊，減公屋租金、免差餉、退稅，甚至連綜援戶亦一而再加發援金，證明政府財政穩健，何不趁此時對公務員也派一粒糖，落實凍薪方案。

(四)六、四 10 多萬人上街，政府一定不會忽視七、一遊行！相信公務員減薪的立法程序，不可能在爭議下短期在立法會討論，七月立法會休會，復會後才討論，可能最快亦接近年底才能通過，基本上四個月後，便要再次啟動下一年度的薪酬趨勢調查，區區為了四個月的減薪安排，政府值得堅持嗎？總工會認為政府絕不會「好為小數而失其大體」。

(五)根據機制公務員在加薪時，會減除其增薪指數，此種做法維持已久，亦符合機制，並無爭議，但是公務員減薪並無機制，必須立法，則減薪時仍納入此增薪指數，非常不合情理。若剔除此增薪指數，是次公務員薪酬調整淨負數相對減少，尤其中下層公務員的薪調淨負數，更屬微乎其微。

香港公務員總工會全力支持特區政府依法施政，上述建議全部均從香港繁榮及社會和諧著想，祈望局長認真考慮，並盡早落實，實香港之福！政府之福！市民之福！

香港公務員總工會

主席



謹啟

2009年6月15日

副本交：

高級公務員評議會職方主席

第一標準薪級公務員評議會職方主席

紀律部隊評議會職方主席

警察評議會職方主席

公務員工會聯合會主席

政府人員協會主席

香港警務督察協會主席

香港警察隊員佐級協會主席

政府紀律部隊人員總工會主席