



關於 2009 /10 年度公務員薪酬調整及職系架構檢討的意見

甲、硬着陸處理公務員薪酬調整 鑄四輪之局

1. 2009 年 6 月 23 日，行政長官會同行政會議就 2009/10 年度公務員薪酬調整作出最後決定：高層公務員減薪 5.38%，中、低層凍薪。
2. 對此，本會的基本立場是：
 - (1) 贊同政府凍結低層和中層公務員的薪酬。事實上根據本會的計算，在剔除有問題的 L080 公司的數據後，薪酬趨勢純指標，低層只為 -0.04%、中層+ 0.19%；再考慮到其他各項因素，中、低層凍薪的建議合情合理。
 - (2) 遺憾政府未能接受本會的忠告，即，如需參照薪酬趨勢指標，應以剔除該問題公司後經調整的新指標——負 2.18% 為準，反而堅持參照未被一致確認、存有嚴重爭議的指標，削減高層公務員的薪酬，致鑄成四輪之局，為有關調整機制自 1974 年引入以來所無！

本會爭議焦點：調查結果被扭曲 不在於願否減薪

3. 有人、有傳媒因本會對薪酬趨勢調查結果有異議，認為本會是不滿調查數據、不願減薪，故“輸打贏要”、“反口”。這是對本會動機的誤解甚至曲解！
4. 事實是，本會爭議的焦點，既不在調查數據的正負、高低，也不在願否減薪，而在於調查結果有否被扭曲這技術問題。
5. 多年來，在有關公務員薪酬調整問題上，本會始終以對會員、公務員同事、政府和社會高度負責任的態度作出處理。本會一向認為，容許公務員分享及分擔經濟的升跌 (to allow civil servants to share the ups and downs of the economy) 為應有之義，需要時，公務員作出承擔，順應民意，展示願與市民共渡時艱之心，並無不合理之處。本會從未反對過在合情合理合法的情況下減薪。
6. 2003 年初，正是由於本會提出的“0-3-3”減薪方案，並在各方支持下，獲政府最高層接納，從而最終成功促使官職雙方達成歷史性減薪協議，為一舉解決困擾整個社會的嚴重爭議，有利社會及政府應對 SARS 的襲擊及經濟衰退等帶來的挑戰，作出了貢獻。

7. 因憂慮去年年底前全球金融海嘯開始對本港經濟產生的衝擊，考慮到公務員理應與市民共渡時艱，又擔心本年度薪酬調整問題將因經濟變局而複雜化，希望能在較小震盪、較少後遺症的情況下早些順利解決，本會遂在今年 4 月建議全體公務員即時凍薪(其時薪酬趨勢調查結果尚未揭曉)。其後，因顧慮到有關問題已因各種原因變得異常複雜(例如若立法減薪，易招致法律挑戰)，故認為，為大局及長遠着想，宜權衡輕重利弊，採取最穩妥，即全體凍薪的做法，才得以減少負面影響及後遺症。可惜事與願違！
8. 自薪酬趨勢調查機制於 1974 年引入以來，本會對每年一度的調查報告，向來認真審核，從不輕率從事。今年之所以不確認調查報告，原因是薪酬趨勢調查委員會(委員會)拒絕承認一間問題公司(即 L080 公司)並不符合既定調查方法準則的事實，毫不理會此舉不但扭曲了這次薪酬趨勢調查結果，還嚴重影響了所反映的薪酬趨勢應有的穩定性、一致性及可比較性。
9. 本會一向認為，公務員薪酬架構及調整機制十分複雜，牽連甚廣，不論官職雙方，處理時均應審慎。若涉及減薪，更應格外審慎，竭力尋求社會及公務員均能接受、情理法兼顧的方案。處理過程中，不論是官職雙方或社會均應技術性問題以技術手段解決，加強溝通協商，避免政治化，對輿情、爭議應理性分析，對不滿情緒應善意疏導，不粗暴對待，不以行動脅迫，不挾民意力壓，不激化矛盾，耐心商議、以尋求多贏之局。
10. 這次令高層公務員在高壓態勢下減薪，雖能達致，卻激化了牴觸情緒，連已獲凍薪的中、低層公務員同事，也有不少人對當局的處理手法。

摒棄溝通協商 當局放任爭議複雜化、政治化、白熱化

11. 這次由今年初政府開始回應政治問責團隊減薪問題，到薪酬趨勢調查委員會出現對問題公司數據的質疑，以及其後對調查報告確認與否的嚴重爭議，公務員事務局由始至終，並無任何主其事者主動與職方溝通協商，以凝聚官職雙方合理回應社會期望的共識；亦無與職方作任何溝通，以探究嚴重爭議的問題所在；更無與職方作任何商議，以疏導不滿、尋求較穩妥處理辦法。
12. 而當有關問題突然滲雜了一般紀律人員及警隊對職系架構檢討結果尚未實施的公開不滿、後者要求獨立薪酬調整架構的訴求，甚至計劃上街請願時，當局才臨時約見有關團體。
13. 再者，該局一方面於 2009 年 6 月 16 日下午通知中央評議會職方，“根據既定的機制，行政長官會同行政會議會在考慮職方代表對薪酬調整方案的回應後作出最終決定”，另一方面，卻急不及待地在同時向職方發信，訂定兩天後便開會討論減薪條例草案，以落實減薪，不再等候職方的回應及行政長官的最終決定，既不尊重職方，又有陷行政長官會同行政會議不義之嫌，有損既定機制的公信力。
14. 當局這種摒棄機制內溝通協商，放任問題越來越複雜化、政治化、白熱化的舉措，令人十分詫異！它在薪酬趨勢調查委員會處理調查報告的過程中，到底扮演了什麼樣的角色，令人費解！

強行確認調查結果 調查委員會不惜一反慣例

15. 令人十分詫異的還有 1974 年以來只處理薪酬趨勢調查技術問題的一個技術委員會——薪酬趨勢調查委員會從未有過的處理手法！
16. 薪酬趨勢調查機制自 1974 年引入以來，負責監督每年一度薪酬趨勢調查的委員會，即使遇嚴重爭議，均能技術問題以技術手段解決，不致極端化、政治化。
17. 本來，對每一年的調查報告，即使未能確認亦並非大不了的問題。過去也不是沒有發生過報告未獲確認的事，沒有掀起過什麼風浪，因薪酬趨勢指標並非官職雙方考慮公務員薪酬調整問題的唯一參考因素。
18. 重要的應是，其一：須尊重調查機制、秉承科學客觀精神這大原則。某一或兩間公司不符合既定的調查準則，委員會只須實事求是，技術性問題以技術手段解決，作出修訂便是。其二：即或委員會內有歧見，達不到共識，可照慣例處理，宣佈報告未能確認便可。
19. 然而，今年的情況却一反常態！由薪酬趨勢指標自 2009 年 5 月 18 日公佈至 6 月 8 日強行確認期間，委員會新任主席、替任主席及公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)秘書長採取了罕見的處理手法，以從來沒有的規定和做法，強行以“少數服從多數”確認報告！他們還高調作出宣佈，卻全不提及嚴重爭議，完全沒有交代“不同意見”的理據及數據！
20. 不僅如此，據傳媒的報導，委員會中有人還散播委員“早就知悉”問題公司參與調查，並說為什麼之前“不提出”，等薪酬趨勢調查報告書公佈後便“出爾反爾”云云。
21. 必須嚴正地指出，這種不負責任的說法和不實訊息，嚴重誤導了社會公眾！
22. 真相是：基於保密原則，在薪酬趨勢調查報告書派發之前，職方委員對有哪間公司最後確實被包括在調查範圍之內，又有哪些被剔除的資料全不知情。事實上，參與公司中，哪些符合既定的調查準則，而哪些不能，完全由調查組監督把關。委員會中，職方委員一無所知，主席、替任主席及薪常會秘書長等則或會知悉內情。即使肯負責任、肯做功課的職方委員，也只能依據調查組監督在報告書中提供的有限資料數據，去審核、分析參與公司的調查範圍、計算項目內容及數據整合等是否符合既定的調查方法準則的規定。
23. 薪酬趨勢調查委員會這種摒棄慣例、預設立場的舉措殊不尋常，其背後的動機，令人費解！
24. 無論如何，錯誤處理的結果是技術問題被政治化，制造了委員會內的對立，並淪委員會委員為橡皮圖章，損害了調查機制及委員會的公信力，留下了不容忽視的後遺症。

問題公司問題何在

(1) 一間公司竟令薪酬趨勢負指標由 2.18 變 5.38

25. 本會發現，自薪酬趨勢調查報告書於 2009 年 5 月 18 日公佈後，本會及警察評議會職方經分析後對調查結果提出質疑以來，委員會內外、許多公務員團體、傳媒及論者，對爭議的根源——L080 問題公司的情况，或一知半解，或全不了解，卻妄加評論，甚至無理指責質疑者。
26. 因而，本會願在此不厭其煩地作出解釋，希望立法會議員、社會各界能耐性聆聽：導致這次歷史性風波的 L080 問題公司，為什麼僅僅它一間公司，就會令薪酬趨勢負指標由 2.18 變 5.38？到底存在什麼問題？為什麼說它不符合既定的調查準則？
27. L080 公司之所以能令薪酬趨勢負指標由 2.18 變 5.38，首先是因為該公司僱員人數眾多，高達一萬多人，單一間公司即佔總調查人口的 8.25%，在薪酬趨勢調查中佔較大比重；其次是它的額外酬金下調幅度亦很大，因而有較顯著的影響。請參閱表 1：

表 1：納入或剔除 L080 問題公司後 2009 年度薪酬趨勢指標的變化

薪金級別	薪酬趨勢總指標		薪酬趨勢純指標		剔除 L080 公司後可參照的薪酬趨勢純指標
	納入後	剔除後	納入後	剔除後	
低層	-0.17	-0.83	-0.96	-0.04	-0.04
中層	-1.34	-0.45	-1.98	+0.19	+0.19
高層	-4.79	-2.77	-5.38	-2.18	-2.18

【註：薪酬趨勢純指標是薪酬趨勢總指標減去公務員遞增薪額(低層 0.79、中層 0.64、高層 0.59)後的指標數】

28. 但本會針對的絕非該問題公司僱員薪酬調整的高低或減幅，而是薪酬趨勢調查委員會沒有把它剔除的錯誤處理手法！主要原因在本會質疑 L080 問題公司的薪金結構在上年度有大改變，雖然根據薪酬趨勢調查方法準則，不適合於本年度作比較，卻為何要千方百計將之納入今年的調查範圍！

(2) 問題公司薪金結構有大改變 不符合調查方法準則

29. 根據既定調查準則，由於私營公司的薪酬結構不盡相同，在計算基本薪酬的趨勢指標時，只有基於下列考慮因素而增加的薪金才可以包括在調查之內：
- (a) 生活費用；

- (b)一般經濟繁榮和公司業績；
- (c)薪酬市值一般變動；
- (d)遞增薪額和勞績獎賞。

30. 此外，計算準則第 11(d)條訂明：“在計算薪酬趨勢指標時，因內外部對比關係而作出的薪金調整，均不包括在內”。因而，如薪金調整是比較了其他公司或本公司內部支付予同類工作的薪金而作出的，例應被剔除。
31. 另外，由於進行的是趨勢調查，當年的數據必須與上一年度作比較，或以上一年度的薪金作為基數來計算其加、減，或不變的走勢。故此，計算準則第 11(a)(iii)條亦規定：“公司的業務、規模或薪俸結構在過去一年來的變化不大，其最新的數據因而仍可與上年度的數據作比較”，才可包括於調查之內。
32. 換言之，如過去一年某公司在業務、規模或薪金結構上有大改變，致不能與當年比較，該公司應予剔除。例如，某公司基於一些非調查範圍的因素(如內外部對比關係而致的薪酬調整)，令薪金在上一年度有大幅增加或減少，導致薪金結構有大改變，則不論上一年度大幅膨脹或大幅縮減了的薪金，均不可作為基數去計算當年的薪酬調整的變動。
33. 茲舉一個假設例子，扼要說明上述準則第 11(a)(iii)條的應用(見下表 2、表 3)：

【註：下列各表內 **A 因素** = 因內外部對比關係而給予的加薪(根據調查準則，是項 A 因素須剔除)；表內 **B 因素** = 因生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、遞增薪額和勞績獎賞，這 4 項因素而給予的加薪】

表 2：ABC 公司在 2008 及 2009 年度薪酬調整情況

2008 年度薪酬調整情況	2009 年度薪酬調整情況
<ul style="list-style-type: none"> ● 2008 年初公司僱員的薪金為平均每月 \$10,000 ● 2008 年 4 月 1 日加薪 \$4,000，其中 \$3,000 因 A 因素 而給予，\$1,000 因 B 因素 而給予 2008 年 4 月 1 日加薪後僱員的薪金基數上調至 \$14,000 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2009 年初公司僱員的薪金基數為 \$14,000 (包括前一年度因 A 因素 而增加的 \$3,000) ● 2009 年 4 月 1 日只有因 B 因素 而加薪 \$1,000

表 3：ABC 公司的薪金基數及薪酬調整

ABC 公司的 薪金基數及薪酬調整	2008 年	2009 年
薪金基數	\$10,000	<p style="text-align: center;">—————▶—————</p> <p style="text-align: center;">\$14,000</p> <p style="text-align: center;">〔薪金結構因 2008 年度有內外部對比而有大的變化〕</p>
<p>調薪日期：4 月 1 日</p> <p>→ 因 A 因素而加薪</p> <p>→ 因 B 因素而加薪</p> <p>加薪指標：</p>	<p>+ \$3,000 〔據準則 11(d) 不計算於調查內〕</p> <p>+ \$1,000</p> <p>$\frac{\\$1,000}{10,000} = 10\%$</p>	<p>沒有</p> <p>+ \$1,000</p> <p>$\frac{\\$1,000}{\\$14,000} = 7.14\%$</p> <p>7.14% 這個加薪指標被 2008 年度大幅膨脹的薪金基數(\$14,000)扭曲</p> <p>ABC 公司因薪金結構在 2008 年度有大變化，其 \$14,000 薪金不可以作為 2009 年度的基數計算上調薪金百分率，即未能符合調查準則第 11(a)(iii)條，而應剔除於 2009 年度調查範圍內</p>

34. 讓我們來看看 L080 問題公司如何出現與上表 ABC 公司類似情況的實例：

表 4：L080 問題公司 2008 年度與 2009 年度實況比較

薪金基數及薪酬調整	2008 年度	2009 年度
薪金基數	\$X	\$X+Y 〔薪金結構因包括 A 因素而有大的變化〕
調薪日期：4 月 1 日： →因 A 因素而加薪 →因 B 因素而加薪	} 大幅加薪 \$Y →L080 公司自稱 2008 年為異常特別的一年，整間公司僱員主要因 A 因素而大幅加薪 →由於\$Y 包括了 A 因素及 B 因素兩者的加薪金額，但又不能分拆，故未能在\$Y 金額內剔除因 A 因素(即內外部對比)作出的加薪，而不符合準則第 11(d)條，最終 L080 問題公司被剔除於 2008 年的調查內	→L080 問題公司在 2008 年度整間公司進行了內外部對比，導致薪金結構出現大變化，根據調查準則第 11(a)(iii)條，以 2008 年度因內外部對比而大幅變化的薪金數額 \$(X+Y)\$，作為 2009 年度的薪金基數計算其上/下調薪百分率並不適當，故應剔除於 2009 年度調查範圍內

35. 以上的分析清楚說明，L080 問題公司因薪金結構有了大改變，不符合調查方法準則第 11(a)(iii)條，應被剔除！事實上，問題公司自稱 2008 年度是異常特別的一年，它對整間公司進行了內外部對比，並因此大幅度上調了公司大部份或全部僱員的基本薪金。由於它在 2008 年度的薪金結構有了大改變，以此作為 2009 年度薪金基數去計算當年薪酬調整的指標並不適當。

(3) 調查委員會未討論過問題公司去留

36. 一直以來，為了審核參與調查的公司是否符合調查方法準則第 11(a)(iii)條及第 11(d)條，有關公司如因內外部對比關係而調整薪酬，均需提供上年度及當年有關的數據（包括所佔公司僱員人數及上／下調薪的百分比），並由調查組監督刊列於調查報告書內，以便委員

審核該公司是否已剔除因內外部對比而調整的薪酬、查核其對僱員薪金結構的影響，以及其可比較性。但今年，報告書內完全沒有提及 L080 問題公司曾在 2008 年度進行過內外部對比的情況，以供委員審核。

37. 一向以來，根據準則第 11(a)(iii)條，一些公司如業務或公司規模有大改變時，調查組監督均會在報告派發前把有關問題提交予委員會討論，以決定是否納入調查範圍之內或剔除出去。然而，監督這次未有按慣例把有關問題公司的情況在 2009 年 5 月 18 日報告書派發前，主動以文件向職方委員作出交代並徵詢意見，也沒有提交予委員會開會討論有關公司是否適合納入調查範圍之內。這說明，監督並未在委員會同意下把有問題的 L080 公司納於調查範圍。程序上，委員會確有失誤之處。

(4) 錯誤處理致趨勢調查機制公信力受損

38. 一直以來，考慮某公司應否包括在調查範圍之內，它的薪酬調整指標(不論加、減或凍薪)，從來都不是應否納入或剔除的條件。
39. 對 L080 問題公司也應這樣處理，即不論它在 2009 年度的薪酬調整是加、減或凍，都不應是考慮的因素。事實上，對職方委員而言，即使調查組監督在派發報告書前把該公司提交會議討論其去留，因監督亦不會透露它的薪酬調整指標，他們亦只能基於問題公司是否符合既定的方法準則來給予意見。而這次監督在決定是否把 L080 問題公司納入 2009 年度的調查範圍之內，則很明顯是考慮了該公司的薪調指標，才作出決定的。
40. 本會代表是在查閱了相關資料並詳細分析後，才在會議上正式要求剔除此 L080 問題公司，並要求相應修訂 2009 年 5 月 18 日公佈但尚未審核及確認的薪酬趨勢指標。本會的做法符合既定的調查方法和程序。本會一直是秉承一貫負責任、認真的態度，積極參與薪酬趨勢調查委員會，並審核每年一度的薪酬趨勢調查報告，35 年如一日。幾乎每一項薪酬趨勢調查方法的改善均浸透本會的努力，貢獻不但有目共睹，更有記錄可查。
41. 近的例子有：在委員會考慮加入 50-99 人的小公司時，本會曾建議按香港公司規模劃分的私營機構僱員分佈比例 75：25 而訂定參與調查的大、小公司的數目，獲接納並自 2007 年起實行。2007 年調查組監督曾建議檢討額外酬金公式。本會在詳盡分析早年制定有關公式時所考慮的各種情況後，提出異議，主張應在數據計算準確性及數據搜集的可行性兩方面取得平衡，亦終獲接納，保留並繼續應用了原有公式。
42. 自 1974 年以來，本會一直是秉持以下原則認真審核報告書的：
- 公正合理，原則須貫徹始終；
 - 客觀處理，不受調查結果，即參與公司是否加薪、減薪或凍薪所左右；
 - 調查是否符合既定的方法及準則進行；
 - 調查準則的應用是否具準確性、一致性；

- 公司數據與前一年有否及有何可比較性。

43. 今年亦無例外。身為委員一份子的本會代表是在研究了 2008 / 09 年度薪酬趨勢調查報告，以及查閱了薪酬調查研究組提供的某些檔案後，確信 L080 問題公司的某些數據未能符合既定的調查準則，了解到委員會的處理確有不當之處，才代表本會要求修訂，但被拒絕。在如此情況下，本會不能無原則地、盲目確認薪酬趨勢調查報告。
44. 委員會主席、替任主席及薪常會秘書長今次，先是拒絕對尚未確認的薪酬趨勢指標的質疑，其後更放棄中性、獨立形象，破壞慣例，玩弄“少數服從多數”手段，強行確認調查報告，淪委員會委員為橡皮圖章。他們對技術問題的錯誤處理，已嚴重損害薪酬趨勢調查機制的公信力！

部份傳媒 客觀上為社會和公務員對立 推波助瀾

45. 由薪酬趨勢指標自 2009 年 5 月 18 日公佈以來，部分傳媒忽視委員會成員須肩負的職責，不顧“傳媒首要職責是求真理”的專業精神，既不深入了解事實真相，又不客觀公正地報導及評論，竟抹黑認真審核調查報告的委員為“死撐”、“不尊重”機制、“輸打贏要”、“雞蛋裏挑骨頭”等等；連與這次爭議全不相關、根據通漲微調的退休公務員用以養老的退休金也扯了進來作比較！煽情及不實的報導和評論，既嚴重誤導了公眾，更為社會和公務員的對立，客觀上起了推波助瀾的作用！

硬着陸處理 鑄四輪之局 製十大矛盾

46. 在預設立場下，2009-10 年度公務員薪酬調整問題以特區政府的“慘勝”，實質上公務員、特區政府、薪常會薪酬趨勢調查委員會和社會“四輪”的結果暫告段落！“硬着陸”下，十大矛盾被激化：

- 公務員與特區政府；
- 高層公務員與政治問責團隊；
- 文職公務員與紀律人員；
- 警隊與一般紀律人員；
- 警隊與文職公務員；
- 高層公務員與中、低層公務員；
- 公務員團體與薪常會薪酬趨勢調查委員會；
- 各公務員團體之間；
- 公務員與傳媒；
- 公務員與社會！

47. 本會誠盼政府當局亡羊補牢，以消滅風波對公務員隊伍的士氣、凝聚力和穩定的影響，紓緩公務員及社會的對立！更盼政府當局改弦易轍，以在架構內的溝通協商處理一切公務員問題，用商量量解決爭議歧見，由上而下，真誠推動構築公務員隊伍夥伴合作新

文化、新員工關係！

乙、職系架構檢討分化公務員隊伍

48. 正當薪酬趨勢調查委員會無視問題公司扭曲薪酬趨勢調查結果，強行確認調查報告，製造嚴重爭議之時，本年度公務員薪酬調整事宜，突然滲雜了一般紀律人員及警隊對職系架構檢討結果尚未實施的不滿，以及後者要求獨立薪酬調整架構的訴求，令有關問題更趨複雜。
49. 在紀律人員總工會上街請願以及警務人員計劃上街請願下，有關問題在以公務員事務局局長承諾將在今年 9、10 月，就職系架構檢討提呈行政會議作出決定，以及警務處長承諾協助爭取下，暫落帷幕。
50. 有關職系架構檢討的問題，立法會公務員及資助機構員工事務委員會今年 1 月召開一個特別會議之時，本會曾呈上一份意見書，此處不擬詳細重覆。然而，必須指出：
 - 相隔 19 年後重做的職系架構檢討，一定程度上填補了公務員薪酬調整機制的空白。
 - 但它是在延續 2006 年公務員薪酬水平調查的嚴重缺憾的基礎上進行的。當局並沒有把所有公務員職系都放在同一起跑線上，用同一原則、準則去進行檢討。
 - 公務員薪酬原則中重要的內部薪酬對比關係未能全面、公正地應用在所有薪級表。除兩個人數不多的職系外，非首長級文職職系全部被拒諸門外！
 - 檢討中應用過的某些釐定薪酬的做法，例如，應用於服務表現良好的紀律人員的某些做法，包括發放長期服務增薪點(Long Service Increments)、額外跳薪點(Incremental Jump)、直通薪級(Through Scale)等，均未能一視同仁地應用於非首長級文職人員職系。
 - 因此，檢討的結果不合理地擴大了首長級、紀律人員與非首長級文職薪級表之間的差距。
 - 不僅如此，由於職系薪酬架構檢討將定期舉行，首長級與非首長級、文職與紀律部隊的內部對比差距恐將每隔一段時間擴大一次，其所帶來的影響及由此製造的公務員隊伍內部的分化問題，不容忽視。

丙、宜以更長遠眼光反思機制 謀長治久安

51. 當局心目中現行的、已“更完備”的公務員薪酬調整機制涉及幾個主要部份：每年的薪酬趨勢調查、每6年一次的薪酬水平調查、每3年一次的入職薪酬檢討、定期舉行的紀律人員和首長級職系架構檢討，以及當局認為問題不大、待定的，但仍須每次減薪均要經立法才可實施的“可加可減機制”。
52. 公務員的薪酬調整制度，每一部份都相互影響，牽一髮而動全身。但在現行的機制下，當局的處理是基本上割裂進行的。它的任何不恰當的局部變動，例如因獨特工作性質，為警隊另設獨立薪酬調整架構，均會令公務員薪酬架構失衡，甚至支離破碎，不但帶來紛爭，更會後患無窮。20多年前港英政府為首長級、警隊特別進行的的薪酬架構檢討，觸發了其後擾攘多年的非首長級薪酬水平調查及凌衛理檢討，致破壞了公務員隊伍內部的內部對比關係，誠前車可鑒！證諸過往以及近幾年的經驗教訓，每6年舉行一次薪酬水平調查，將無可避免地每6年帶來一次折騰；每3年舉行一次入職薪酬檢討，則將每3年折騰一次；每年的薪酬調整，恐更將每年就折騰一次。遇上本港經濟大變動（其頻率已大為提高），在社會泛政治化之下，如須立法減薪，則折騰將更嚴重！它的每一次折騰，都將對公務員隊伍的士氣、凝聚及穩定有負面的影響，都會挑起公務員隊伍內部以至於公務員與社會的對立，都將造成本港社會的內耗！
53. 本會早就一再忠告過當局：自2002年底開始檢討、2007年確立的現行公務員薪酬調整機制，根本算不上更完備！本會認為，特區政府當局、各公務員團體以至於立法會議員、社會各界，均宜以前瞻性視野，從公務員隊伍的穩定、香港社會的穩定以及政府有效施政的整體、長遠利益，作出反思。須為屬於新世紀的香港特別行政區的公務員政策重新定位，並據之制定一個真正更完備、得合理可加可減、較長治久安的公務員薪酬調整機制！若能如此，則2009-10年度公務員薪酬調整的風波也許能“壞事變好事”。

香港政府華員會

2009年7月7日