



本會檔號：(26) in 2-7-CCSA(XIX)

## 華員會對政府接納 3 份職系架構檢討報告書的意見 (2009 年 10 月 29 日)

香港政府華員會(本會)曾於 2009 年 1 月應邀向立法會呈交有關 3 個公務員薪俸及服務條件諮詢委員會 2008 年為首長級、紀律部隊及 2 個獸醫及政府律師文職職系進行的職系架構檢討結果的意見書。

2009 年 10 月 20 日，行政長官會同行政會議已一如所料般，幾乎全部接納了職系架構檢討報告書作出的的建議。現應邀向立法會呈交第 2 份意見書供考慮。

### 甲、明確落實檢討結果 不再“議而不決”是好事

自 1989 年，相隔 19 年後重做職系架構檢討檢討，一定程度上填補了公務員薪酬調查機制的空白點，而明確落實 2008 年職系架構檢討檢討報告書對有包括在檢討範圍的公務員，不再懸掛在那裏，不再“議而不決”，亦是好事。

### 乙、厚此薄彼 歧視非首長級文職職系

這一次 2008 年的職系架構檢討檢討，實際上是爭議極大的 2006 年公務員薪酬水平調查的餘波。然而，它是一項厚此薄彼、歧視非首長級文職職系的檢討。這是因為非首長級文職職系雖然有多達 40%的職系，與首長級及紀律部隊一樣，未能在 2006 年的薪酬水平調查中與私營機構職位作比較，但除了 2 個人數極少的獸醫及政府律師職系外，非首長級文職職系幾全部被拒諸門外，沒有被置於同一起跑線上去檢討！

這次檢討的考慮因素，同樣適用於許多非首長級文職職系，但當局卻採取如下表所列雙重、多重的標準來考慮：

政府納入 2008 年檢討的考慮因素	紀律部隊	首長級	非首長級文職職系
1. 這些職系是否特區公務員中不可或缺的一部份	✓	✓	---
2. 自 1989 年檢討後因應社會、經濟和政治形勢的不斷改，引致職系工作性質、職務、職責和工作量以及公眾期望的轉變	✓	✓	---
3. 這些職系未能在 2006 年薪酬水平中與私營機構職位作比較，只採用內部薪酬對比關係應用於其薪級表	✓	✓	---
4. 有嚴重招聘和挽留人員的困難	---	---	✓

雖然眾多非首長級文職職系同樣有上表 1、2 及 3 的因素，而儘管部份文職職系同樣有招聘及挽留人員的困難，有關職系公務員工會亦有要求，但當局一律拒絕考慮，堅持限制非首長級文職職系必須有“嚴重”招聘和挽留人員的困難才准予檢討，結果連本來榜上有名的會計職系也被除名，不予檢討。

### **丙、公務員隊伍內部分化難免**

對此，本會曾於 2008 年及 2009 年 1 月向當局強烈表達有關意見，但“忠言逆耳”，當局仍執意厚此薄彼。事實上，自 1989 年那次全面進行職系架構檢討後，大部份非首長級文職職系在職務範圍、責任要求、入職學歷及公眾期望等方面同樣有如首長級及紀律部隊般，有了很大變化。此外，應用於服務表現良好的紀律人員的某些釐定薪酬的做法，例如長期服務增薪點、額外跳薪點(incremental Jump)、直通薪級(through scale)等，均未有一視同仁地應用於非首長級文職人員。

難怪許多非首長級文職職系，包括眾多將面臨減薪 5.38%的專業職系公務員同事均感到被當局輕視及歧視，士氣大跌！

因而，與上次 1989 年的檢討比較，行政會議剛剛接納的 2008 年職系架構檢討完全談不上全面和公正！

公務員隊伍本應是一個團隊，一個整體，團隊內各司其職的各職系、各職級公務員，“獨木難成林”，須互相依存協作，政府才能提供優質公共服務予市民。遺憾的是，當局漠視 2006 年公務員薪酬水平調查的後遺症在前，現又漠視 2008 年職系架構檢討的不全面和不公正，漠視非首長級文職職系受到的輕視及歧視，不合理擴大了首長級、紀律部隊與非首長級文職職系之間的薪酬差距，破壞了彼此之間的內部對比關係(internal relativity)，客觀上製造了公務員隊伍內部的分化！本會擔心，其將帶來的消極負面影響不容忽視！

### **丁、不當處理訴求 助長抗爭行動**

另外，當局的政策本應加強公務員隊伍的團結、凝聚，加強官職、管職雙方溝通協商，用商商量量去解決爭議，而不是背道而馳。

但當局去年 11 月突然決定暫緩執行職系架構檢討結果，雖然回應了全球金融海嘯引致經濟急速逆轉的時勢，順應了民意，但事前事後毫不與職方作任何溝通遊說，其後又不遵守承諾於今年上半年內呈交行政會議審議，不與職方作任何商議交代。直至出現抗爭行動後，當局才臨時約見有關團體，作出較明確回應，承諾將在今年 9、10 月呈交行政會議作出決定。

如今，儘管當局矢口否認行政會議的決定是“屈服於任何一個組別的公務員同事”，但相信這番話的有多少人？

事實上，由今年 4 月開始，當局在處理本年度公務員薪酬調整問題上，欠缺視野和預見，又完全不去溝通協商、尋求如何回應市民期望的共識、了解嚴重爭議所在、疏導不滿、避免激化矛盾、“大事化小”、尋求最穩妥處理辦法的做法。當局以須跟機制行事，來為自己的“不作為”辯護。在它的放任下，本年度公務員薪酬調整事宜，越來越複雜化、政治化、白熱化，卒由小問題演變為嚴重爭議，由小風波演變為社會事件。

不當處理訴求下，只會助長抗爭行動的滋生和蔓延！

### **戊、誠盼當局改弦更張**

本會誠盼當局改弦更張，以真誠推動得增強並凝聚公務員隊伍對特區政府及社會向心力的健康員工關係、僱傭關係的建立，作為公務員政策的基礎，以透過溝通協商、理性對話，積極正面化解彼此歧異爭議、凝聚以社會整體福祉為依歸的共識，作為處理公務員問題的準繩。此外，還應客觀反思現行機制的不足，積極探索制定一個真正更完備的公務員薪酬調整機制，以謀取長治久安。

就此，本會期盼政府當局、立法會議員及公務員團體拿出識見、遠見和魄力來！