

《公職人員薪酬調整（2004 年/2005 年）條例草案》

「政府紀律部隊人員總工會」意見書

有關公務員減薪的問題，管職雙方本年初透過協商終於得到解決。根據協議，公務員將會分兩階段減薪，即在 2004 年 1 月 1 日及 2005 年 1 月 1 日公務員分別減薪百分之三，使之回復至 1997 年 6 月 30 日時的現金水平。本會認為這方案既可回應社會的經濟狀況，亦可減少對公務員隊伍的衝擊，相信可以得到大眾的接受和支持，有助穩住公務員的士氣。

本會一貫的立場是反對政府以「一次過」立法的形式去削減公務員的薪酬，因為這個做法有違合約精神，亦不符合立法的原則。身為紀律部隊，我們尊重法治精神，減薪並不可怕，但假若立法減薪可能導致「基本法」給予公務員在薪酬福利方面的保障受損，後果將會非常嚴重。

在《公職人員薪酬調整（2004 年/2005 年）條例草案》中，第 5 部中的第 14 條及第 15 條的設立最令公務員團體感到憂慮。第 14 條指出，條例「並不禁止於 2005 年 1 月 1 日後對該等薪酬或津貼額

作出任何調整」。第 15 條則表明「公職人員的僱傭合約現予更改，使之對本條例所作的薪酬及津貼款額調整給予明示授權」。從這兩條條文的表面字眼分析，難免令人懷疑政府是否想趁這次立法機會改動與公務員間僱傭合約的條款，為日後進一步削減公務員薪酬及福利留下伏筆。如果這是政府立法減薪背後的真正動機，這種手法絕不可取。

雖然政府屢次強調有關條例只適用於 2004 年及 2005 年的公務員減薪，若真如此，我們實看不出第 14 條及第 15 條條文有存在的必要。現時，政府正與公務員團體積極商討設立一個可上可下的公務員薪酬調整機制，當中包括探討是否須要進行機制性立法，以完善新制度的法理依據。依照訂定的工作時間表，整項薪酬調整機制檢討可望於 2004 年底完成。到時，隨著新機制的落實，公務員薪酬調整自可按新機制進行，政府於此時絕無需要挑起無謂的爭拗。

另一方面，公務員於 2004 年及 2005 年分階段減薪後，整體薪酬將回復至 1997 年 6 月 30 日的水平。根據「基本法」的保障，所有在 1997 年 7 月 1 日回歸前獲聘用的公務員的薪酬已沒有再下調的空間，而這羣僱員實際佔去整個公務員隊伍的大多數。基於以上情況，我們認為有關法例內第 14 條及第 15 條並沒有實質作用，反而有畫蛇添足之弊。

雖然政府曾公開承諾，現屆政府任內（即是至 2007 年）不會將公務員薪酬調低於 1997 年時的現金水平，但這種口頭保證難令全體公務員安心。反而政府在有關法例加上不必要的條文，更會令人擔心政府是否留有後著，待有需要時再尋求削減公務員薪酬。以上種種，均會加深管職間的猜忌，對公務員事務的整體發展並沒有好處。

就香港的整體利益而言，公務員隊伍的穩定和士氣，以及與政府間的和諧關係都起著重要作用。由於政府與公務員團體已就這次減薪達成共識，謹此懇請各位尊貴的立法會議員認真考慮政府現時提交的條例草案是否有其必要性。同時亦請各位議員支持刪除《公職人員薪酬調整（2004 年/2005 年）條例草案》內第 14 條及第 15 條的條文，確保有關法例符合「基本法」的要求，以挽回公務員對政府的信心。

二零零三年九月一日

- 完 -