

香港職工會聯盟的信頭

致： 立法會公務員及資助機構委員會
職工會聯盟公務員及資助機構工會委員會

公務員改革諮詢文件意見書

1999年4月27日

- 一. 整份諮詢文件提出的體制改革影響深遠，除了公務員制度更會對政府服務及私人機構勞資關係構成影響。因此，三個月的諮詢期是絕對不足夠，社會大眾根本未能有充份時間作回應。工盟要求延長諮詢期。
- 二. 林煥光局長強調會「穩中求變、循序漸進」，但整個建議是將公務員體制從穩定走向不隱，將對整個公務員體制造成極大震盪，製造公務員恐慌，亦會影響服務質素，絕非市民之福。我們並非反對向好改善。我們反對是假改革之名，將香港公務員體制本來已好的制度破壞，而引入一個更壞的制度。
- 三. 其中最震盪亦是最破壞公務員本來運作良好的制度就是轉為合約制。建議的合約制針對的是基本職級，佔公務員人數三分之二。這群是最前線的僱員，負責推行及執行上級的指令，直接服務市民。將基本職級轉為合約制將會有極壞影響：
 1. 受聘者前途不明，缺乏歸屬感，一邊做一邊謀後路，必然影響服務。更是增加貪污或透過職權謀取就業出路及利益的機會。
 2. 流動性必然大增，留不往有經驗的公務員而影響服務。
 3. 制造社會不隱：就業問題將會是香港社會未來最嚴峻的挑戰，連打政府工也要誠惶誠恐，憂慮就業前途，使整個受薪階層籠罩著不安定的氣氛，就業不隱影響社會安定。
- 四. 薪酬與表現掛鈎：公務員與私人機構本質上有基本上分別，前者服務市民，後者以追求利潤為目標。公務員薪酬表現掛鈎時，如何釐定表現？私人機構較易量化，但公務員則視乎上司的主觀意見。這就更易造成擦鞋文化及上司專權的可能性。

五. 指令離職：在員工沒有犯錯情況下，指令離職對員工並不公平。私人機構僱員的職業障已是岌岌可危，政府也不顧員工職業保障就更令情況惡化。

結論

在現今經濟低迷情況下，政府進行所謂「公務員體制改革」，實有趁火打劫之嫌。整個改革公務員不能有安定的職業，將令公務員的工資透過流失被壓低，這同樣會壓低私人機構僱員的薪金，造成工資不斷不降的惡性循環。這對整個社會都會有不良影響。

工盟支持向好的方向改革，例如改進現行懲罰及革職機制，透過簡化機制將尸位素餐的徹職。而在整個改變，應顧及公務員的士氣及對社會整體的影響。