



本會檔號：(157) in 2/7/CCSA(XX)

電郵急信

致立法會公務員及資助機構員工事務委員會

尊敬的主席暨全體成員：

祈立法會在公務員薪酬調整爭議事宜上發揮正能量

就本(2013-14)年度公務員薪酬調整事宜的嚴重爭議，香港政府華員會有如下意見，供貴委員會討論時參考。

2 由於公務員事務局處理手法十分差劣，激化了矛盾，致出現了本可避免的嚴重爭議，既損害了員工關係，還疏離了公務員隊伍與市民的關係，令人心痛（有關例子及本會理據請參閱附件）。

3 同樣嚴重的是：公務員事務局於 6 月 4 日記者會上解釋政府的薪酬調整方案時，竟罔顧歷史事實、曲解現行公務員薪酬調整機制，聲稱現行公務員薪酬調整機制是“跟隨私營機構的薪酬趨勢”(見 2013 年 6 月 5 日各傳媒的報導)。當局的言論嚴重混淆了視聽，既誤導了行政會議、傳媒。

4 當局更在當日提交予貴立法會議的《立法會參考資料摘要》文件，在羅列政府薪酬調整方案的理據時，“無中生有”，“白紙黑字”地宣示：“薪酬調整方案與各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標掛鈎(鈎)，以維護薪酬趨勢調查和薪酬調整機制的公正性和公信力”(見文件第 14 段)，企圖誤導貴立法會議！

5 令人詫異的是，當局竟犯了邏輯混亂的錯誤：當局在同一記者會上、提交予貴立法會議的同一文件以及致本會的回信中的講法，與“掛鈎”一說，自相矛盾！令人質疑的是：既曰“掛鈎”，則為何仍要“考慮既定機制下的所有相關因素”？為何過往“因遇到特殊情況”，就不去“掛鈎”，“沒跟隨指標調整”呢？

6 必須指出，本會身為現行公務員薪酬調整機制1974年誕生時的見證人、39年以來未曾間斷且高度負責任的直接參與者，從未聽聞過或在任何文件中發現過，前港英政府及回歸後前3屆特區政府有任何此“掛鈎”的宣示。

7 歷史事實是：根據現行機制，公務員薪酬調整當然不與通脹“掛鈎”，但亦不與薪酬趨勢調查結果(即薪酬趨勢指標)“掛鈎”！在此機制下，職方提出薪酬調整的要求或反建議和政府提出薪酬調整的建議方案或最後決定，除考慮薪酬趨勢指標外，通常亦會考慮通脹、政府的財政狀況、香港的經濟狀況、公務員士氣、職方的要求等多項因素。

8 一向以來，儘管薪酬趨勢指標是職方和政府均視之為極重要的考慮因素，因應每一年不同的實際情況，在眾多因素中，職方及政府的側重點每一年均不盡相同：有時會以薪酬趨勢指標，有時會以通脹或政府的財政狀況作為某一年的主要考慮因素，有時則會幾個因素一併考慮。事實上，多年來，政府雖羅列多項通常會予以考慮的因素，但從不作出規限(職方/政府過往考慮過的因素尚包括往年薪酬調整幅度較薪酬趨勢指標為低等其他因素，不限於6項，只是近年才對考慮的因素加以量化並限制其項目)。

9 本會今年的要求以通脹作為主要考慮因素，希望薪酬調整不少於通脹，以維持作為打工仔的公務員薪酬的購買力，不但如上所述，並無偏離機制，亦符合政府既定的公務員薪酬政策。

10 一個證明是：早在1982年12月，公務員薪俸及服務條件常務委員會便曾在它的《第9號報告書(公務員薪俸政策第2號報告書)》第4段，明確宣示："公務員要求根據生活費用指數來調整薪金以維持其實際價值是合理的"。由此可見，當局對職方的正確意見橫加指責，不但犯了邏輯混亂的錯誤，更有違政府既定的政策！通脹既是機制內向來容許的考慮因素之一，而事實上，任何一個職方團體都沒有要求機制與通脹掛鉤，則當局為什麼還要上綱上線地反對，還要抹黑公務員？

11 當局至今仍迴避回應本會有關公務員希望分享經濟成果的要求。上述薪常會第9號報告書曾表示過：公務員可分享"繁榮的果實"，否則"有欠公允"。事實是，容許公務員分享或分担經濟的起伏，正是公務員薪酬政策的一部份。多年來，政府的財政狀況和香港的經濟狀況一向是機制內允許考慮的兩項因素，在某些時候更是主要考慮因素。在經濟陷入衰退、政府有巨額財赤之時，公務員減薪或凍薪，以展示對社會應有的承擔，若此為應有之義，同理，在經濟有增長、政府有巨額盈餘之時，公務員希望分享經濟的成果，有何不合理之處？當局如今只講薪酬調整幅度與薪酬趨勢淨指標"掛鉤"，連公務員得分享"繁榮的果實"也避談，是否"有欠公允"？是否偏離了政府既定的政策和行之有效的機制，並誤導了行政會議和傳媒？

12 當局常吹噓現行公務員薪酬調整機制為一"更完備"的機制。對此，本會早已反覆批駁過它不能"長治久安"，每每引起嚴重的爭議。儘管如此，本會認為，在一個新的、真正較完備、能為各方均接受的機制制定之前，不論是政府或我們中央評議會職方或其他公務員團體，以至社會大眾，均應共同捍衛之。

13 正是為了捍衛現行公務員薪酬調整機制的完整性、公正性和公信力，為了修補遭破壞的員工關係，本會在6月10日去函行政會議，希望它採取有效措施，"亡羊補牢"，撥亂反正：(1)促使公務員事務局與中央評議會職方作共同努力，以釐清並捍衛現行公務員薪酬調整機制，免遭扭曲破壞；(2)責成公務員事務局切實修補被嚴重損害的員工關係。

14 本會注意到，公務員事務局於 6 月 11 日提交予貴立法會議的《立法會參考資料摘要》文件中，沒有再用"掛鈎"兩個字，但它在有關問題上，仍語焉不詳，有混淆之嫌。

15 對當局在該文件中提及的薪酬趨勢調查委員會，本會希望在此澄清：本會絕非如部份傳媒所曲解般，只是"暫時"不退出薪酬趨勢調查委員會。本會的認知是：該委員會只是一個從技術層面去客觀審視薪酬趨勢的調查及其結果的場合(它的另一個職責是定期檢討調查方法並提出改善建議)。就這次(2012-13 年度)的薪酬趨勢調查而言，包括本會在內的職方成員團體早在該調查進行之前，已同意了調查方法和包括金融、地產業公司在內的調查範圍；收到調查報告後，本會又一如既往般進行了客觀、認真的審視，並未有發現重大問題。故而，本會無保留地確認了根據有關調查所得的薪酬趨勢總指標和根據既定機制計算所得的薪酬趨勢淨指標。

16 本會認為，既如此，本會不能因不滿政府的薪酬調整方案而遷怒於該委員會，或以"退出"該委員會作為談判的籌碼，否則本會就犯了偏離，遑論捍衛現行機制的錯誤！

17 希望上述的意見和澄清，有助於貴委員會正確了解 2013-14 年度公務員薪酬調整爭議的一些原委，更希望貴立法會能在有關事宜上，發揮正能量！

會長



謹啓

(黃 河)

2013 年 6 月 14 日

公務員事務局不當處理有關事宜，嚴重損害員工關係 疏離公務員隊伍與特區政府及市民的關係

- 1 本屆政府的第1份《施政報告》曾為員工管理政策注入了新的內涵：“政府十分重視與公務員隊伍的伙伴合作關係”；“會要求職管雙方多溝通、多了解，透過有關的諮詢渠道，坦誠溝通，建立互信互諒的關係”。政策宣示快5個月了，公務員事務局局長在2013年6月4日記者會上談及公務員士氣“也涉及人手及溝通等因素，希望職方尊重機制”。讓我們看看當局在處理這次公務員薪酬調整事宜上，有否“以身作則”地貫徹這項重要的公務員政策，與職方“坦誠溝通，建立互信互諒”：
 - (1) 當局在通報薪酬調整方案時，要求本會提出意見，但另一方面卻向傳媒表明：“過往從沒試過在公務員團體提交意見後，會改變行政會議對有關方案決定的情況”。要求云云，實際上只是程序形式上的“走過場”，“作秀”；
 - (2) 當局在記者會上，主動並高調地反駁職方的要求，並在同日致立法會的文件中，詳列多項政府方案理據，卻在給本會的信中，只作簡單知會，既完全沒有回應本會的意見，亦完全沒有解釋政府拒絕的理據；
 - (3) 當局明知這次公務員薪酬調整存有嚴重爭議，卻至今全無任何正式或非正式的溝通協商。

如此，人們不得不質疑：當局聽取職方不同意見的誠意體現在什麼地方？上幾屆政府的經驗教訓到底有否汲取過？

- 2 更甚的是，還有下面的例子：
 - (1) 一直以來，許多人對包括薪酬趨勢調查在內的公務員薪酬調整機制，不甚明白，但當局在會見傳媒的時候，完全不去澄清：
 - (a) 有關調查實際上是滯後一年的調查；兩項參考因素(私營機構薪酬趨勢調查結果及通脹)均為落後一年的數據；有關薪酬調整，實際上是追趕私營機構上一個年度的調整，絕非“帶領市場”；
 - (b) 通脹是機制內向來容許的考慮因素之一；
 - (c) 容許公務員根據生活費用指數(甲類消費物價指數)來調整薪金以維持其實際價值是合理的做法，並向來是政府的薪酬政策；
 - (d) 容許公務員分享/分擔經濟的起伏，亦向來是政府的薪酬政策，等等。
 - (2) 然而，當局不但不去努力尋求市民的理解，更有混淆視聽、誤導傳媒及市民，置公務員於市民的對立面，刻意借公眾輿論向職方施壓之嫌：
 - (a) 當局在2013年6月4日記者會上的解釋，自己嚴重偏離了現行公務員薪酬調

整機制，卻高調並強烈暗示，是職方“不尊重機制”、“偏離機制”；“理解加薪幅度與工會要求有偏差，但認為應跟隨機制調整；“薪酬機制沒與通脹掛鈎，須按機制做事；“公務員團體提出的4.42%加薪建議，是參考預測通脹計算”，“並不合理……加薪機制不能隨便更改”；“（加幅）跟市場唔係帶領市場”，“望職方尊重機制”云云；

- (b) 當局罔顧事實，在傳媒面前把職方4.42%的要求，誣為“主要是根據一項對今年通脹的預測數字論據”。事實是，有關數據絕非當局所謂的“預期通脹”，而是甲類消費物價指數，資料來自政府統計處2013年4月22日的新聞稿，薪酬趨勢調查委員會的調查報告亦引述了相同的數據。以甲類消費物價指數的相應升幅，作為衡量生活費用上升的指數，為機制內由來已久的做法。當局卻選擇性地搬出數字較小的綜合消費物價指數3.7%來比較，還要“抹黑”職方。

令人遺憾的是，這種破壞員工關係的行徑，竟發生在新一屆公務員事務局局長上任以來的首年！其結果必然是令公務員隊伍與特區政府及市民的關係，進一步疏離！離互信互諒關係、同心同德的公務員隊伍、伙伴合作型新公務員文化和新員工關係的建立，更遙遠！

2013年6月10日