

薪酬勢調查檢討是福是禍？

公務員事務局在 2006 年 10 月份開始對外發放消息，希望進行薪酬趨勢檢討，透過該計劃「可能」令全港公務員有人工加（但沒有提及內容計劃及詳情實施年份），隨即引起全港公務員有一個遐想及期望，同時更殷切明年（2007 年）就有人工加，當此消息出籠後，工會便無時無刻接獲會員查詢有關加薪消息，似乎香港公務員加薪好像已是事實，但事實又是怎樣呢？

在 2006 年 10 月份在非正式場合上公務員事務局局長向紀律部隊代表初步透露該計劃，並在 2006 年 11 月發出諮詢文件，同時在會議上詳細介紹該計劃，其重點如下：

- (1) 「薪酬趨勢」調查，不能採用舊有模式，要用另一套模式進行。
- (2) 「薪酬趨勢」一定要有一個基礎起點，即「薪酬水平」。
- (3) 將會引用「薪酬水平」調查結果，套用入新「薪酬趨勢」調查結果。
- (4) 紀律部隊將會引用「內部對比」方式計算新「薪酬水平」。
- (5) 不會進行全面獨立紀律部隊薪酬調查（如凌衛理報告書）。
- (6) 在「薪酬水平」調查有結果後，將為「個別」紀律部隊及文職進行「薪酬檢討」。
- (7) 公務員事務局方面將選擇有「代表性」之紀律部隊進行檢討。
- (8) 計劃需要在 2007 年 7 月份完成，才有機會可能在 2008 年實行（財委撥款）。

就公務員事務局之計劃及建議，分析如下：

- (1) 在特首選舉前推出此計劃，明顯是借機會向全港公務員示好修補關係。
- (2) 充份掌握在經濟環境轉好下，公務員渴望加薪之期望。
- (3) 將「薪酬水平」調查與「薪酬趨勢」檢討以綑綁式手法去進行談判（如公屋減租問題）。
- (4) 掌握公務員加薪期望，對工會及談判代表形成壓力令談判處於被動。
- (5) 設立時限（2007 年 7 月份完成），將談判之成敗責任卸向員方代表，迫員方就範。
- (6) 員方代表一方面要應付本身之工作，又要面對快刀斬亂麻式頻密會議。（每月最少一次），又要翻閱大量文件及準備資料，壓力之大前所未見。
- (7) 公務員事務局已表明要以一新「遊戲規則」進行「薪酬趨勢」調查，一個影響公務員未來薪酬主要政策就只有 6 個月時間去完成，為達至政府要求已有部份代表在堅守原則上之立場已開始動搖（如要以 100 人公司為統計對象）。
- (8) 綑綁式談判使紀律部隊「進退兩難」，事實上紀律部隊若堅持不接受「薪酬水平」調查結果以內部對比方式套入「薪酬趨勢」內，則可能只會是文職獲加薪，而紀律部隊則沒有機會調整薪酬，那就要各工會或代表面對各紀律部隊人員巨大之壓力，同時政府亦會以拖延手法去談判，繼續施壓。
- (9) 若接受「薪酬水平」調查結果，以內部對比方式套入「薪酬趨勢」內，可能會滿足到一般人員渴望加薪之期望，但大家要明白若一旦接受，紀律部隊將要自己推翻過往堅持之原則及爭取目標。紀律部隊之獨特性不再存在，更不需要在「薪酬水平」調查結果後進行全面紀律部隊薪酬檢討。

- (10) 「薪酬水平」調查結果，相信一定是「負數」只是負多少問題？「負數」如何處理呢？雖然在多次減薪後，公務員事務局局長曾承諾現職公務員不會再減薪，但「負數」問題仍要處理，就算假設「薪酬趨勢」調查後加幅有多少？相信大家心中有數。
- (11) 大家有一個假設性期望希望「薪酬趨勢」調查只集中在 05 年、06 年度計算，但事實上「薪酬趨勢」調查已停用多年，過往之數字是否可一筆勾銷，事實上現時之遊戲是如何進行仍是未知之數，亦存在變化，所以大家應冷靜下來詳細思考。
- (12) 若如公務員事務局局長透露，在完成「薪酬水平」調查後，將會選擇有「代表性」之紀律部隊進行獨立薪酬調查，相信大家都知道是何個部隊？相信各紀律部隊不會坐視不理，成爲三、四等部隊，到時一定會有強烈回應，社會和諧一定受到衝擊。

總結

公務員事務局今次推出檢討「薪酬趨勢」調查建議是「一石幾鳥」之法，明顯公務員事務局充份掌握時機及形勢，以順水推舟之手法將公務員整個薪酬改革問題以綑綁式結連在一起，再借用公務員渴望加薪之素求做成壓力，再運用手段將紀律部隊分化，使阻力減低，務求一舉達到目標。

其實過往政府也曾運用同樣手法（如凌衛理報告書），但在紀律部隊團結一致，全力爭取下最終能有今天之局面實在得來不易，雖然成功之例子是有，但失敗的更多。

1997 年警察成功值當時之形勢要求爲員佐級警務人員增加一個增薪點，而當時負責主要之談判是落在「紀評」身上，雖然當時曾有代表極力要求除在建制內談判外，更要發起行動配合爭取，可惜最終各部隊未能達至共識，爭取當然是以失敗告終，而事後在 1998 年亦催生了「紀總」，今次紀律部隊所面對之問題，相比 97 年更將困難及嚴峻，無論「紀評」及「紀總」都要團結一致，在建制內外發揮影響力，保衛紀律部隊之合法，合理權益。

政府紀律部隊人員總工會（政策組）

歡迎會員向本會提出意見。

（電郵：gdsgu@gdsgu.org.hk）