

## 公僕減薪只能是最後一招

前民政事務局長、銀行/公司董事 藍鴻震（02-01-2003）

公務員薪酬問題再次成為城中討論焦點，相信除了基本法第二十三條立法之外，這個算是近期最熱門的話題了。在 2001 至 02 年度，公務員和資助機構的員工薪酬開支，佔政府經營開支接近七成(68.97%)，使人誤以為薪酬開支在這幾年間突然擴大，就算不是財政赤字的禍首，也是罪魁。更嚴重的是，這數字造成了一個錯誤印象，以為單靠減薪便可以把這七成的開支大幅削減，甚至財赤問題也可以輕易解決。

筆者在一九六一年加入公務員行列，六六年成為政務主任。所有新上任的政務主任都要上兩星期至一個月的入職課程(Introduction Course)。當時本人很清楚提出一個問題——港府的開支中，為何員工薪酬會佔了七成，甚至更高的比例？記得當時所得的答案是，政府的架構以人為本，薪酬向來就佔很高比例，七成或以上不足為奇，只要政府財政能達致收支平衡便不成問題。由此可見，薪酬一直都佔經營開支很高比例。日前我與一位任職廉政公署的舊同事談起，廉署的開支中，薪酬更佔了九成多，這也是可以理解的。當然如果公共財政長期出現財字，政府和整個社會，包括公務員都有責任面對和協助出一分力解決問題。

還很清楚記得，在回歸前，大家都認為公務員對香港的繁榮安定極其重要。難道今天就不重要嗎？這種看法未免太短視，也不符合香港的長遠利益。其實，一個忠誠和廉潔的公務員隊伍，是香港成功的重要支柱之一，其重要性好比自由貿易、高度透明和健全的法制等。若失去任何一個支柱，對香港都會造成很大的破壞。

不要忘得，香港的公務員隊伍是建基於一個歷史悠久而經得起考驗的制度之上。薪酬和服務條件是透過既定機制不斷改變、更新和改革。如果只是片面地說，今天的大學畢業生在私營機構入職起薪只有每月七、八千元，而加入政府的畢業生，即使是非公務員合約，月薪也有萬多元，那便斷言政府職位的起薪點太高，這實在將問題過份簡單化了。

筆者常與社會各階層人士接觸，也聽過有人建議公務員大幅減薪，以改善政府財政赤字。部分商界人士也認為要調低公務員薪酬，並質疑為何香港不能像新加坡一樣大幅削減公務員薪酬三成(據報道，新加坡在 98 至 01 年間，兩度削減公務員薪酬合共約三成)？那麼財赤的壓力不是可以消除嗎？可是這一招在香港並不可行，不單只政治上行不通，《基本法》也不容許。因為《基本法》第一百條已訂明，公務人員薪金、津貼、福利待遇和服務條件不低於原來的標準。而公務員薪酬，由九七年至今只有約 6% 累積增幅。因此，實際可行的減薪幅度似乎



只有約 6%。

因此，政府應拿出實際可行的方案，以往的數據顯示有仍很大空間可著手處理，例如自願退休計劃，由 2000 年七月提出至今年底，短短兩年半之內，便有 9774 名公務員離職，佔 2000 至 01 年度開始時的實際公務員人數 5.3%。若將自然流失和自願退休的公務員數目加起來，在 2000 至 01 及 2001 至 02 兩個財政年度內，離職的人數更多達 16111 人，佔 2000 至 01 年度開始時實際公務員人數接近 9%。

由此可見，若政府能在今後四年，繼續推行自願退休計劃，在毋需調撥額外資源的前提下，提出更好的離職補償安排，即使獲批准自願退休的公務員需要遲一至兩年才能離職，相信在四至五年內，公務員總數減少兩成也並非不可行。而且這種方式對公務員的影響也較小。

既然公務員薪酬佔政府經營開支七成，財赤嚴重，公務員當然要參與協助解決問題。但管理層不能單方面閉門造車，把方案強加於職方之上。我也不同意管理層和職方透過傳媒對話，因為這樣只會將問題複雜化，增加更多溝通上的障礙和不必要的誤解。只有透過多方面接觸，大家一起坐下來，放開成見，把所有方案可行性作集思，有誠意地、求大同存小異地去尋求基本共識。這幾天很高興見到王永平局長和八大職工會多次開會，這是一個正確路向。香港公務員是明理的，只要找出大家可接受方案，問題定能解決。減薪不是唯一的方案，也無助於改善當前的通縮問題，但不能排除在需要時有此最後行動。

(本文已刊載於 2003 年 1 月 2 日之《香港經濟日報》。)