

公務及司法人員薪俸及服務條  
件諮詢委員會聯合秘書處

香港金鐘道 89 號  
力寶中心第 2 座  
7 樓 701 室  
傳真：2877 0750

對『第一階段研究諮詢文件』的意見

意見的段落編號是參照諮詢文件內的段落編號。其他聯想到的意見，由段落編號28開始（部份聯想到的意見是薪酬機制以外的事項，煩請轉達到相關的局/部門）。

延長諮詢期至六月三十日是合情理的安排。

如要把意見公開，請先把本人的地址、傳真號碼及身分證號碼刪除。

申報利益/利益衝突——本人是非公務員合約(Non-Civil Service Contract)政府僱員。

本函件原稿印於單面紙上以減少對環境的損害。

祝 生活愉快！

██████████  
██████████  
2002 年 6 月 29 日  
(香港身分證號=██████████)

副本送 公務員事務局局長  
廉政公署  
本人所屬單位的主管  
本人的親友(將被要求不公開此文件)

有八頁附隨文件

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第一頁，共八頁

---

- 11.1 就是“公務員”一詞，在香港政府文件中也有不同的涵蓋範圍。
- 11.2 在非公務員合約僱員(Non-Civil Service Contract)的聘書中明確指出受聘的人員並非公務員，公務員所享有的附帶福利對受聘人員並不適用。
- 11.3 在一個政府部門主辦的比賽宣傳單張中，公務員是包括所有政府僱員(本人曾經詢問主辦單位，並獲回覆確定非公務員合約僱員也可參與)。
- 19.(a).1 為保持平穩過渡，公務員薪酬政策及制度不宜徹底改變；有一部份職位是較適合薪效掛鈎的。
- 19.(a).2 薪酬以淨工資(總收入)計算將減省很多行政運作負擔，包括僱員的申報時間(是要用私人時間嗎?)及報表資源。而且可免除不公平待遇(家庭狀況歧視)：點解有子女可有多些津貼? 點解供樓又有房屋津貼?
- 19.(b) 高級公務員與初級公務員的薪酬差異有反影當代貧富懸殊的意義。初級公務員的薪酬與基本生活質素相連。高級公務員的薪酬在太平盛世時應能與私營機構在相約範圍，令他們有尊嚴、唔失禮；在動盪不穩之時(如近幾年)，應明顯減低以體現與全體市民共渡時艱；而中級公務員亦應酌量減薪。
- 19.(c) 不予置評。
- 19.(d) 我們應繼續分別定期檢討薪酬水平(例如每兩年)、薪酬結構(例如每五至八年)和薪酬趨勢(例如每年)，以確保公務員薪酬與私營機構保持相約。
- 

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第二頁，共八頁

---

19.(e) 政府的負擔能力應是調整薪酬時的重要考慮因素，但未必是首要。例如高級及中級公務員減薪，而初級公務員只凍薪，可能已是對當前環境的合理回應。

19.(f).1 應保留每年有增薪點。或許包含在新幅考慮中。

19.(f).2 人必會長大，經驗持續累積，唔想增薪只因量入為出。將人睇成機器這個經濟模型是懶 / 敷淺的。

19.(f).3 對爛攤子普遍有很好的回應包裝(打完場)。

19.(f).4 署任的疑團—上級的往來公務如涉及員工管理，是否也可代理？本來某人對某員工有不滿，在署任的人也可處理，原來就是由被投訴的員工署任，於是麻煩事就出現了，或許就沒有事了。

20.(a) 引入彈性薪幅制度有幫助。

20.(b).1 工作表現與個別員工的人生目標及個人價值觀有關。可能有些人會選擇放心力在家庭，工作方面但求僅維持不被辭退即可。亦有些人是非贏不可，不計付出，追求卓越。在現行制度下，最大的分化乃是非公務員合約制，因為同工不同酬，越做越傷心。

20.(b).2 成效高，收入也高，是合理。做慢些，賺少些，是個人的選擇，不會做成分化。但要有指引協助監督職級人員分辨普遍表現、有待改善和突出表現。

20.(c) 應適用於所有公務員；但可調幅度則應視乎工種。較大自主範圍宜有較大的可調幅度。

20.(d) 可設獨立試行時段(例如兩年)然後檢討。

20.(e) 應視乎工種。以顧客(市民)服務角度來看，態度好、對同事(內部顧客)不苟且也可成為表現良好的根據。

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第三頁，共八頁

---

20.(f) 可設獨立試行時段(例如兩年)然後檢討。僵化太久了，應提升變能力。不能一步登天，有改進已很好。

21.(a) 應繼續遵守。

21.(b).1 公務員是現行薪酬調整制度的既得利益者，就算不公平也會保持沉默，因為表態就會被其他公務員責怪，人言可畏！

21.(b).2 市民已習慣了被動，『講都無用』是多年的事實。現時前線與市民直接接觸的已多是非公務員合約(NCSC)僱員，但市民只會以為他們都是公務員(在工作會議中，主席也曾指出這點)。

21.(b).3 服務好，應份的；非公務員合約僱員繼續有工做，繼續受屈，同工不同酬。服務差，投訴；非公務員合約僱員失去工作，市民印象中公務員應減薪；公務員都減薪，非公務員合約僱員的薪酬……

21.(b).4 非公務員合約(NCSC)僱員聲音被忽略，因為常見是壹年合約，按傳統受任做代表的人未完全了解環境就可能已離職，都不知能否出席四次會議，也不知能否與前人及後人聯絡。又有部份因沒有相約公務員職級而要與其他多個性質不同的非公務員合約職位共以壹個人為代表，難於溝通的情況更甚。轉代表是預期的，因為個別委員的合約期很大機會與任期不同。

21.(b).5 無人可以保證有更佳制度，應試行一段時期。

21.(b).6 如果有人/有些人真的可以解答諮詢文件的所有問題，得到決策人員的接納，實行之後又沒甚大負面效果，政府應尊重他/他們的知識產權，發放合理的回報予他/他們，例如預定給予顧問公司的費用的八成。

---

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第四頁，共八頁

---

- 21.(b).7 事實上他/他們並無事先要求回報就已付出時間及提供他/他們的知識。另一方面，顧問公司所提供的意見如引致負面影響，顧問費應被大幅扣減；這好比立心去買一部收音機，如試機發現選台功能失效，你還會付全費嗎？
- 21.(b).8 在對待知識產權事項上，不應『唔抵得』少數人賺得合理多錢。
- 21.(c) 有需要更改，要變得靈活（現時不靈活，所以不是『更』）。
- 21.(d) 與 19.(e) 相同。
- 21.(e) 應由中央(香港特別行政區政府)指引，在限定範圍內由部門行使自主權、靈活運作。宜試行三至五年才可找出平衡(權力下放)位。
- 22.(a) 引入薪效掛鉤的元素對香港應有利。
- 22.(b) 不能一步登天，先試薪效掛鉤。
- 22.(c) 可考慮前線員工團隊獎賞。
- 22.(d) 如薪效掛鉤，個人表現已在薪酬反影。除非在職務以外的特別事件；但不宜分級。這似乎與好市民獎分別不大。
- 22.(e) 在合適情況下，容許員工依個人價值觀選擇嘉許信或增薪/獎賞。
- 23.(a) 應考慮下放。
- 23.(b) 先試下放薪酬界定，檢討(兩至四年)後再考慮下放職級界定有關的職責給部門。
- 

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第五頁，共八頁

---

23.(c) 如可減省政府整體管理的資源需要，應轉為部門人員；但應容許在部門之間轉職。

23.(d).1 應即以多於相約公務員職級的總收入給予非公務員合約僱員。用錢作推動力，過渡期應會儘量短(越長用越多錢)。而同工同酬(如有公務員的其他福利)應可維持所有前線(面對市民)員工的士氣。

23.(d).2 市政局及區域市政局 過渡至 臨時市政局及臨時區域市政局，然後再過渡至 環境食物局(食物環境衛生署)及民政事務局(康樂及文化事務署)。這些過渡期的前線(面對市民)員工的士氣有何變化？有無記錄？合約職位因沒有常額僱員的穩定，一般有更高的總收入。這是長久以來的普遍理解。

23.(d).3 近期這些施政方法，可以喚醒政府上下各級所有人員，以至全香港市民，為長期僵化的思維帶來曙光，對推行『高官問責制』有幫助。請於成事後安排『有形的補償』給予受屈已久的非公務員合約僱員(NCSC staffs)，並且在可行情況下包括已離職的僱員(相信當中有不少是受到政府內外的嚴重情勢差異影響而無心工作、辭職，或表現差勁，最終被停止僱用(得長期服務金?))。

23.(e) 而家社會已很動盪。唔好同時搞咁多野！

23.(f).1 未詳細了解職位評值制度。可能由中央(香港特別行政區政府)推行會較有效比較不同部門之間的沒直接相關的職位評值。

23.(f).2 表現與薪酬無直接關係；提出意見必會引致某些人做多些事；或更甚者表示某些人辦事不力，所以無人提意見，結果僵化。

23.(f).3 因為職能明確，屬於該職位要做的事已完成了，其他幫不了，亦不宜幫。

---

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第六頁，共八頁

---

28. 延長諮詢期至2002年6月30日是合情理的安排。
29. 你是用工作時間來看這份文件嗎？如果是，實在可喜。本人花了約 22 小時(文書處理軟件統計顯示)私人時間以編備這份文件(未包括思考及筆記時間)。
30. 每次填寫報表都有身分證號及其他個人資料(例如地址)，傳到各有關部門；有人經過又咁巧合望到---唔係點解聽電台常有『消息人仕』透露...
31. 工作量
- 31.1 虛擬工作能力(virtual work ability)---要做足開位時的職能清單(Duty List)的項目實在不易；只要輕微延誤，就令既定的工作程序打亂，一個又一個的延誤累積(例如點算庫存物品，每項要解釋為何延誤)。還要適應經常改動的報表，於短時間內為解答種種不同的提問要做不同的數據歸納。
- 31.2 非公務員合約僱員的精神壓力加了又加---昔日找到一份穩定的工作，一般專心去做，下班就是所謂『得閒』，無甚牽掛。但近年情況已不同，不只每半年擔心一次，還擔心隔幾月擔心一次。最短的一期合約只是一個月(1999年3月)；如果依正文字所述，另請新人到職，日常最基本運作的程序都未學完就已約滿。耗費了的不只該僱員直屬上師的導引時間呢。
- 31.3 為達致有成本效益，一般職系合約期應為壹年；而有技術入職需求合約期應為壹年半。

---

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第七頁，共八頁

---

31.4 朝氣並不是必然有的。一份普通的工作應該不限於年青人才可勝任。但現時社會的轉變實在太快了，連公司也只是預期運作幾年，叫人如何適應？預計壹個職位的工作量應以符合入職要求的普通人為指標，不是要非常醒目、非常有熱誠、做埋先至收工、做唔晒拿回家做。

31.5 每日工作八小時是如何得來的？以前(尤其是電腦未普及的年代)不是這樣的；人每日的思考/決定次數不是咁頻密的；俾電腦迫住做野。現今的八小時跟七、八十年代的八小時分別很大。

31.6 電腦應是協助人改善生活的。宏觀情況電腦是幫了人，但只是少部份(有權勢的)人享用慳出來的時間，於是造成貧富懸殊、階級壓迫。

32. 長期僵化的制度造成知識貧乏(包括自己所屬專業的新知識)。過度的規範令人失去獨立思維、分析，應變能力低落。識的人(新近入職)被唔識的人(已做多年)管；講埋俾佢知，仲要被質疑；出糧就得佢幾份之一。

33. 強積金 僱主部份不應從約滿酬金中扣減——約滿酬金是僱員的收入的一部份。試想一個表現不被接受的僱員，他得不到約滿酬金。可是僱主依然要供款，如此一來該僱員實際上仍可得約滿酬金的一部份；而僱主則難以解釋為何要另取款項，因為支薪電腦程式都應以安排從他的約滿酬金中扣減5% (在此例為 零港圓)。

34. 心理負擔

34.1 政府僱員的壓力比在私人公司更大。私人生活空間被壓制：很多潛在利益需要申報(因為有懷疑也要申報)，需要用私人時間及引致上級多人審批。見朋友就像商業談判，要設防、唔俾面。

---

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日

## 對『第一階段研究諮詢文件』的意見 第八頁，共八頁

34.2 近日在廉政公署的工作坊中得悉，即使朋友送禮數額不超於接受利益(行政長官許可)公告第 5.(1)(c)所定，還要符合 5.(2)(a-c)。但 5.(2)(a)在實行上有困難，因為朋友所服務的公司有否與某員工『所服務的部門』有公事往來，未必知道；這些可能是商業秘密，該員工的朋友不是管理階層；『所服務的部門』不是指某辦事處的細分部門，而是指全個政府部門，例如屋宇署、渠務署。有懷疑也要申報，於是每個朋友送的禮物也要申報，實在私人生活被侵擾！朋友越多，困擾越多。

35. 年假的兩極—非公務員合約僱員年假偏少，助理經理也只是每年七日(首兩年)，其下屬的公務員隨時有十多日，尊嚴何在！年資長的公務員每年有四十日或更多，積存至一百八十日，多到放唔晒！又唔可以分給下屬！

36. 發悔氣(可能是偏跛的意見)—

36.1 政府不是良好僱主；看非公務員合約僱員的待遇就知。合約曾多次修改，但職方只有『做或不做』。表面看是『可以唔揀食飯』，但在近年的環境，唔揀食飯，又搵唔到粥食，豈不是要捱餓？

36.2 政府也不是精明僱主；根據現行類似增薪點的安排，每年如續約就要發放更多薪酬；既然要考慮取消增薪點，就應果斷的每年招聘新人，每次薪酬更低，以現今的市場環境，不愁招不到；又可以觀察經驗與員工士氣對服務質素的實際影響；又可以加大政府職位的招聘人數(有得交數)；如效果做得唔好，當然是管理階層有問題，於是辭退年資長的，又慳一大筆。

37. 意見其實很多，有心聽取就應聽傳媒的接聽時事意見(phone-in)節目(網上有儲存多月、以至壹年的內容)。

原稿印於單面紙上以減少對環境的損害

2002年6月29日