



政府製圖人員協會
Association of Government
Cartographic Staff

香港九龍新填地街 251 號宏昌大廈三樓 A-B (轉)
C/O Flat A-B, 3/F. Wang Cheong Building,
251 Reclamation Street, Kowloon, Hong Kong

致：公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處
金鐘道 89 號力寶中心第 2 座 7 樓 701 室 (傳真：28770750)

公務員薪酬政策和制度檢討

本會認為公務員薪酬與私人機構薪酬掛鉤，沿用多年自有可取之處，所謂「追不上市場」，除了行政考慮外，亦不是一無所得。為什麼呢？因為本港近年受多個因素沖擊，經濟全面倒退，整個勞動市場每況愈下。公務員薪酬結構卻比較穩定，正好維持整個社會平穩，繼續尋求出路。

我們同意各種制度應不時檢討，與時並進。但今次檢討卻在經濟下滑時提出，難免引起公務員猜疑，例如檢討可算只是勞資間事務，今次卻破例向公眾諮詢，鼓動輿情，難免令公務員覺得文革式批判正準備啟動。專責小組在「公眾諮詢單張」中列出了十五條主要問題，在其他有關文件中還埋下影響更深遠的問題，雖然具體方向未宣之於口，但相信大多新不如舊。我們有以下意見：

(一) 反對以彈性薪幅取代固定薪酬

中下級公務員全賴薪俸養家，當然要量入為出。入息穩定是不少同事入職時的主要考慮。假如入息浮動，如何做好財務安排，專注工作？是否每天下班後，便要謀後路、找兼職？

而且，文件還提出：高級公務員是績效獎勵制的重點推行對象（顧問報告第四頁第十一段），將令人憂慮高級公務員為此追求表現，謀取本身利益，利用其較大酌情權和監控能力，過度要求下屬超標工作，製造港產「雷鋒」。

(二) 反對薪效掛鉤

薪酬是工作的最低回報，除此之外，現有機制已讓表現出色的員工，可以得到獎勵，獲得晉升；表現稍遜的便被處罰，甚或革職。我們認為這是為了杜絕不少市民在有色眼鏡「做又 36 唔做又 36」下批評公務員工作態度的流弊，但隨資源增值（即減少人手）的引進、更高透明度下的監察、服務文化的進步，公務員工作壓力已大大增加，難得休息機會。再加上考績制度改善和嚴格執行，相信躲懶、散漫機會已大大減少，所以無須畫蛇添足。

而且，假如實施薪效掛鉤，上司與下屬因考績問題的爭論，便會從「有無得升級」轉變為更具體的「搵多搵少」，難免製造新摩擦，影響群體效率。同樣，面對收入減少的風險，員工會奉承擦鞋，還是犯上進諫呢？員工會否自此便只愛賣弄本事，厭棄再默默耕耘？我們更應關注：假如具體獎賞可觀，便要防範串謀、影響公正；獎賞有限，又缺乏吸引，卻製造出更多行政工作，得不償失。

(三) 反對薪酬與政府財政負擔能力掛鉤

公務員為什麼要負擔政府財務風險？一旦政府出現財赤，便應由整體市民承擔，不能單單針對公務員。入職條文中也完全沒有提及公務員要承受這一方面風險。而且這樣更會改變公務員服務理念，我們可以樣樣加費、事事罰款嗎？抑或要先考慮利潤前景，才研究服務質素？

(四) 反對把薪酬水平和調整幅度下放予個別部門

(顧問報告第十三頁第三十四段)，因為這樣會製造另類一筆過撥款，產生部門內矛盾。再加上「彈性薪幅」，更可能讓高層公務員容易在薪酬水平兩極化的市場找到借口，在薪酬分配上自把自為，肥上瘦下。即使仍由中央統一管理大部分或全體高級公務員的薪酬事宜(顧問報告第十五頁第四十四段)，中下級公務員的薪酬亦難逃相互向下攀比的結局。

(五) 檢討財務管理的下放和監控職責要適當

(顧問報告第十三頁第三十四段)。當然，我們同意在這方面確實需要作某程度檢討和改善，但要避免加深高下層公務員間爭奪資源，各為其主的情況。

(六) 精簡組織架構要詳細研究，公平進行

減少職級層次，不僅減少員工升級機會，打擊士氣，原來工作若是向上移，上層便更臃腫；往下移且能讓員工薪酬按實際表現在較寬闊的薪酬級別內上移動(顧問報告第二十五頁第八十段)，回報當然要有相應增加，避免變相剝削，培訓也要加強，保持服務水平。所以精簡架構要找到適當空間，經過妥善協商來進行。

主席 [REDACTED]

2002年6月27日

副本送公務員事務局員工關係組