



本會檔案：(05)in HKFCSU/S/1

來函檔號：

公務員薪酬和制度檢討專責小組
楊家聲主席

楊主席：

公務員薪酬政策和制度檢討專責小組 第一階段研究中中期報告諮詢

本聯會日前就上述中期報告發出問卷調查，現收回2041份，由於時間緊迫，無法作進一步分析，唯有交給貴組處理。

本聯會亦就第一階段研究中中期報告諮詢提交意見如下：

本聯會認為現行薪酬制度並非絕無可取之處，公務員薪酬和私營機構掛勾，本來就是一個與時並進的構思。但由於香港過去五年遭受多翻經濟衰退沖擊，以致香港經濟全面倒退，一發不可收拾，拖垮整個勞動市場薪酬。公務員薪酬結構一直是採較穩定措施，不可能即時和市場同步，過往也有例子當香港經濟起飛的時候，公務員薪酬未能追上私營機構。希望大家明白，社會是需要一支有效率勞動隊伍去維持整個社會平穩的運作。當然我們同意薪酬結構是要定時檢討，檢討工作是一項重大工程，需要時間及收集各職系相關資料，並且更要與工會保持溝通，因為一個新的薪酬機制是要運作10年或以上。

本聯會不反對採用浮動薪酬制度，但只同意用於高級官員，因中下層員工薪酬收入均是量入為出，不穩定工資收入是不適用於中下層員工。特別要提的是薪酬與效率掛勾這個新構思，在現行考積制度下是很難達至公平公正，始終離不了個人主觀感覺，較難反影出被評核者真正表現，如要採用新構思必須改善現行評核制度，否則會帶來更大爭議。無論如何，在新構思實行後，擦鞋文化必盛行於公務員隊伍中。

對於加入政府財政開支因素來決定每年公務員薪酬是否可獲調整，這項措施本聯會表示反對，原因是政府每年財政收支均是由財務專家決定，成敗均與個別員工無關，為什麼要員工承擔因政府失誤而帶來損失？更要向公務員薪酬開刀，用作補償政府損失，反之，如有

大量盈餘是否要與公務員分享呢？檢討薪酬調整制度和機制的同時必須檢討現行制度是否存有漏洞，其實現行制度運作正常，每年調查結果均與市場同步，我們認為無須作出重大更改。

工作表現獎賞計劃是較適用於整個部門進行，所有員工齊參與才能顯示出團隊精神，否則會做成員工之間更多矛盾。

精簡架構我們支持，但一定不接受肥上瘦下的精簡架構，從過往實施資源增值的經驗告訴我們，往往被裁減偏制均是前綫基層員工，反觀高級甚至首長級官員編制不減還有實質增長，這些措施如何服眾！

對於將一般及共通職系部門化，本聯會強烈表示反對，上述職系是有其特點，調動，晉升及紀律處分均有中央部門獨立處理，特別在處理個案更顯其靈活性，減小員工與部門之間矛盾，擦鞋文化更不能在上述職系植根，因晉升是由中央統籌考核，其結果備受尊重。這個行之有效系統，應予保留。



香港公務員工會聯合會

二零零二年六月二十七日