

ROOM 137  
CGO East Wing  
Lower Albert Road  
Hong Kong

Tel No.: 2810 2205  
Fax No.: 2537 8634

第一標準薪級公務員評議會  
MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL  
(STAFF SIDE)

香港下亞厘畢道  
政府合署東座一三七五  
電話：二八一零二二零九  
傳真：二五三七八六三零

本函檔號:(13)in SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.VII

香港金鐘道 89 號  
力寶中心第 2 座 7 樓 701 室  
公務員薪酬政策及制度檢討  
專責小組主席  
楊家聲先生

楊先生：

公務員薪酬政策和制度檢討

多謝你們就公務員薪酬政策和制度檢討第一階段研究諮詢職方的意見。

在仔細研究有關的報告書和諮詢文件及廣泛諮詢員工的意見後，職方有下列意見：

關於薪酬政策、制度及結構

職方認為應保留現有薪酬政策及制度，及應定期檢討薪酬水平、結構和趨勢，以確保公務員薪酬與私營機構保持相若。

關於以薪幅取代固定薪級

職方反對引入彈性薪幅制度。就政府架構而言，薪酬調整幅度受到起薪點及頂薪點的限制，所謂的彈性薪幅制度，只不過因應每位員工的工作表現，在既定的起薪點及頂薪點範圍內作出彈性的薪酬調整，對促進工作成效的文化沒有幫助。

此外，職方認為彈性薪幅制度不適用於第一標準薪級公務員。整體而言，第一標準薪級員工的工作性質較規律化，而且須遵從上司的指令工作，難有特顯個人工作表現的機會，故此，引入彈性薪幅制度於公務員體制內，對第一標準薪級員工並不公平。在毫無機會發揮個人所長的情況下及爭取最高加薪幅度的前題下，引入彈性薪幅制度，必然會激發「奉承文化」的衍生及在員工之間造成分化。

職方建議政府應額外撥款，獎勵工作表現出色的員工，以改良工作表現獎賞制度。

### 關於薪酬調整制度及機制

職方認為公務員現時已有一套完善及行之有效的薪酬調整制度，亦應繼續遵守‘公務員薪酬與私營機構大致相若’的原則。

另外，政府的職責是為市民提供優質的服務，並非以牟利為本，其財政狀況受到多方面的因素影響；更何況公務員亦與其他私營機構的僱員無異，工作的最基本目的，是賺取生計，藉此養活家庭及改善生活質素，在付出努力和時間後，亦應取得其應得的回報，故此，財政限制不應是公務員薪酬調整的首要因素。此外，薪酬調整亦應由中央管制，以免各部門間出現同工不同酬的情況。

### 關於推行工作表現獎賞制度

職方認為在欠缺一套公認的客觀標準去衡量各級員工的工作表現的情況下，政府絕對不宜倉卒引入與工作表現掛鉤的薪幅制度或其他形式的工作表現獎賞制度，以免出現不公平現象，在公務員中造成分化。

關於把薪酬管理工作精簡和下放

職方反對把管理公務員薪酬的工作下放，並認為把一般/共通職系人員轉為部門人員，把現有職系合併及減少職級的層次等做法，不但影響員工的升職機會，亦令員工擔憂其工作的穩定性會受到影響，嚴重打擊員工士氣。

第一標準薪級公務員評議會



二零零二年六月二十八日