

香港消防主任協會
尖沙咀郵局
郵箱91199號



HONG KONG FIRE SERVICES
OFFICERS ASSOCIATION

P. O. Box 91199,
Tsim Sha Tsui Post Office

本會檔號：OUR REF: (24) in HKFSOA/02-04
來函檔號：YOUR REF:

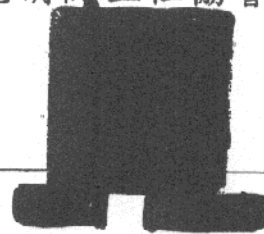
致：助理秘書(員工關係及委員會)

公務員薪酬和制度檢制

對於上述檢討的諮詢，現附上本會之意見供閣下參考。

此致

香港消防主任協會



二零零二年六月十一日

c.c. DCFO(HQ), Chairman of FSD Working Group on Review of Civil Service
Pay Policy and System
DDS(F&E)

1. 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更着重薪效掛鈎、淨工資概念（即以現金取代房屋、醫療等各項津貼），並使薪酬調整機制更具彈性？

本會不贊同。淨工資概念會使公共資源錯配，更加浪費政府公帑。（例如：把津貼納入工資，使現時不合資格或不需有關津貼的公務員都能獲得津貼，導致資源錯配，甚至浪費資源。）

2. 對高級公務員採用的薪酬政策，應否與中級和初級公務員不同，即前者既要承受薪酬調整的較大風險，亦有機會獲取較大的獎賞？

在未有具體的建議提出前，草率採納高級公務員承受較大風險的薪酬調整實為非常不智及不合理。本會認為在沒有具體的建議前，考慮此議題是不合理的。

3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

由於紀律部隊的特別工作性質，本會贊成紀律部隊的薪酬政策應與其他公務員分開處理。

4. 我們應否繼續遵守與私營機構薪酬大致相若的原則，並繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢，確保公務員薪酬仍然具競爭力？

本會支持繼續定時與私營機構比較薪津，以確保能吸納人才進入公務員體制內。同時確保公務員的薪津不會與市場脫節。

5. 政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素？

本會認為調整薪酬時應該把政府的負擔能力列入其中一個考慮因素，但不應以此為首要因素。例如參考私營機構薪酬趨勢，及生活指數等。

6. 香港公務員應否以彈性薪幅取代固定薪級？如果應該，則只適用於高級公務員還是適用於所有公務員，包括文職系及紀律部隊？

紀律部隊的工作性質是很難量化及找出合適的工作指標。同時，薪幅的建議亦可能分化紀律部隊上下員工的融合，大大削弱團隊精神。本會認為，現時的薪級機制行之有效，應予以保留。

7. 公務員和市民是否仍然認為現行的薪酬調整制度是公平的?是否有其他可以達到這個目標而效果相同或更佳之制度?

本會認為現行的薪酬調整制度能公平及有效地維持公務員的薪酬制度，而且已亦沿用多年和運作良好。如果政府未能提出更具體，有效的制度，本會認為應繼續保留現行的制度，避免為了更改變而改變，引至不良後果。

8. 把薪效掛勾的元素引入公務員薪酬制度內，是否有好處?

理論上，公務員現時必須工作表現良好，才獲增薪點的。現制度已有薪效掛勾這元素，應先強化現如何執行現有機制，在沒有新制度的具體執行方向前，現制度不宜改變。

9. 應否實施團隊獎賞制度? 如果應認，則對哪些級別 (高級、中級、低級或各級)實施? 準則又如何?

由於紀律部隊的工作一般都是整體性的，每一團隊也常常須要其他組別的支援，工作才有良好的成效，所以很難界定個別團隊在一項工作的成功所作的貢獻，因此本會不讚成這制度，避免導致分化。

10. 應否實施個人獎賞制度? 如果應認，則對哪些級別 (高級、中級、低級或各級)實施? 準則又如何?

本會同樣不贊成這制度，因為這樣會分化員工之間的關係，製造個人主義，對整體人員間的合作造成不良後果。

11. 像香港這樣的城市，應否考慮把管理公務員薪酬的工作下放?

本會的意見是否定的。因為所有公務員的薪酬由中央統籌會比較歸一及標準化。同時，亦減少行政架構的重疊，節省資源，及防止擦鞋文化產生，導致部隊分化。

12. 為方便推行以部門為本位的管理工作，應否把部分或全部一般 / 共通職系人員轉為部門人員？

本會讚成一般 / 共通職系人員轉為部門人員。目前共通職系人員需時間適應不同部門的運作模式及常用的部門訓令。在人力資源管理上，未能善用資源。而一般職系人員轉為部門人員可增加這些人員對部門的歸屬感，亦能杜絕小部分有「過客」心態的人員。

13. 如果把薪酬管理工作下放，過渡期間或會相當長。在這段期間，應如何維持服務水準和員工士氣？

因本會已對問題 11 持反對意見，所以本會不會對此問題作回應。

14. 在精簡工作方面，是否有機會把現有職系合併為多個較大的職業類別？會否有空間進一步精簡組織架構，包括擴闊管理職權和減少職級的層次？

由於此問題牽涉很多範疇及需其他架構性轉變的配合，而且此問題過於空泛，本會未能提供任何意見。

15. 應否推行正式的職位評值制度？如果應該，則由中央還是部門負責推行？

因為部份職位是難以評值的，而市場上也沒有相關或類似的職位作比較，所以如何評值是關鍵所在。在未有具體方向前，不宜改變現有制度。

香港消防主任協會

