

致：社會福利署員工關係組
[REDACTED] 助理秘書(員工關係組)

[REDACTED] 小姐：

公務員薪酬政策和制度檢討專責小組
第一階段研究諮詢文件

多謝你二零零二年五月二日的來信。我曾就第一階段研究公務員薪酬政策和制度檢討諮詢文件，向本署不同類別服務單位的一般職系同事，結集意見及作出分析，並對以下的問題提出意見：

意見一

第一條： 1. 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更著重新效掛鈎、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？

[第 3.23(a)及 3.36(c)段]

公務員薪酬政策及制度，某程度上是應該改變為淨工資概念的。因應現時社會現狀，物業市場呆滯，把公務員的房屋福利改變為現金津貼，著更多公務員在市場上購買物業，重而帶旺物業市道，像滾雪球般帶動整體經濟。再者，公務員及其家屬在現金津貼下購買醫療保險，把此訊息及消息概念推廣至全港市民，政府的醫療付担便可大大減低。

意見二

第三條： 3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

[第 3.23(c)段]

本會認為把紀律部隊薪酬的政策異於其他公務員是不應該的，此舉會做成內部分化，長期不利於政府內部穩定和政策推行。

意見三

第四條： 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？

[第 3.23(d)及 3.36(a)段]

為確保公務員不會因薪酬與私營機構的差異而流失，導至影響正常運作及工作的連續性，這薪酬相若的原則是必需的。

意見四

第十二條： 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？

[第 3.51(c)段]

本會認為不應該把一般/共通職系人員轉為部門人員，理由如下：

一般/共通職系人員現時在部門只佔部門人數的少部分，其工作範圍大多數是參與人事管理，會計財務及一般行政等。基於一般/共通人員的升遷，人員在部門與部門間的轉職，往往可以注入管理上的新元素，及把各個部門管理文化的精髓發揚光大。再者，一般/共通的人員基於不屬部門人員，不怕影響個人的仕途，不會屈服於部門職系的壓力下，而作出違規的情況，例如：

- i. 管理會計的同事，就監察部門職系人員的交際費，外遊工幹及津貼事宜，交通費的價格等等的實質需要，在合法和合規才會發放公帑；
- ii. 在管理人力資源的同事就監察部門職系的升遷，在符合公務員人力資源守則下提出查詢，以維護公正公平的原則。如果把一般/共通人員部門化，有理由相信基於個別人員為怕影響其個人的職務前途及日常待遇，只有變成「應聲蟲」，不會就不公平/違規的事件提出質詢，久而久之部門的管理文化便會變成部門主管為依歸，名符其實的「一言堂」，部門內部缺乏監察、浪費公帑、公器私用等等，士氣低落導致影響部門正常運作。

謹請閣下將上述的意見向公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會秘書處反映。

部門協商委員會
文書人員/物料供應人員/
辦公室助理員職系(非工會)代表



二零零二年六月二十五日

副本送：社會福利署處長