



政府統計主任協會

GOVERNMENT STATISTICAL OFFICERS ASSOCIATION

香港

香港金鐘道 89 號

力寶中心第 2 座 7 樓 701 室

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會

聯合秘書處

敬啓者：

公務員薪酬政策及制度檢討

我代表政府統計主任協會，對公務員薪酬政策及制度檢討專責小組在本年四月發表的顧問中期報告及諮詢文件，提出下列意見：

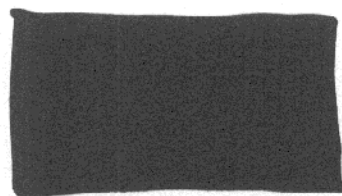
- (一) 本會原則上對任何公務員薪酬政策、制度及結構的檢討均抱開放及客觀態度。本會認同任何制度均須定期檢討其成效，但應否改變則視乎結果而定。本會期望這些檢討最終能令公務員薪酬政策、制度及結構得到改進或改善。
- (二) 本會認為任何建議中的方案，必須經過審慎研究和諮詢，並得到員方的支持和信任，方能成功推行。
- (三) 本會原則上同意顧問觀察得到的五項要點。惟本會認為任何對薪酬及職級安排所作出的變動，著眼點應是現行制度的優點是否可以延續及新制度會否整體優於現行制度。
- (四) 顧問就專責小組要求檢討的五個範疇，提供了五個參考國家的資料。但專責小組並有未要求顧問對個別範疇及有關措施在香港的適用性，作出深入研究。若就此作為下一階段檢討的基礎，似乎過於草率。本會認為有關措施是否適用於香港，將視乎其他社會及政治制度能否配合。而下一階段的檢討，亦應對此作出深入探討。
- (五) 本會認為檢討的方向不應偏重成本效益，亦不應偏重以經濟角度衡量現行政策的成效。

香港灣道十二號灣仔政府大樓

Wanchai Tower, 12 Harbour Road, Wan Chai, Hong Kong.

- (六) 本會對以薪幅取代固定薪級及把薪酬管理工作下放這兩項構思，有一定程度保留。本會亦反對推行以部門為本位的管理及把部分或全部一般／共通職系人員轉為部門人員。
- (七) 在執行上，彈性薪幅會令薪酬系統複雜化，與精簡架構的原則背道而馳。顧問報告亦指出，採用靈活的薪幅制度，必須同時有一個嚴格的衡量和管理工作表現的機制，以作配合。本會在過往亦曾指出，能否訂立一套客觀而具體的工作表現評估指標將視乎個別職系的工作內容是否可以完全正確地量化而定。而設立有關機制，包括引進有關人力資源管理技術及聘用專門人才等，是否可以合乎成本效益將會是制度成敗的關鍵。但由於政府運作及公共服務的複雜性，本會對有關機制是否可以成功確立，深表懷疑。亦正因有關機制未能確立，近年引入以評核委員會來調節工作表現評級的做法，未能得到員方的認同和信任。若就以此作為薪效掛鈎制度的基礎，則祇會引起更大爭議。
- (八) 本會同意顧問報告中指出，把薪酬管理工作下放，將同時影響到內部對比關係，亦可能動搖公務員隊伍的共同目標和信念。本會認為在現行薪酬管理制度上，引入部門甚至員方的參與，是比較可取的做法。
- (九) 本會認為以部門為本位的管理模式，將會阻礙跨部門運作及協調，對於提高行政效率，似乎弊多於利。而把一些具有專業及技術才能的一般／共通職系人員轉為部門人員，亦可能對監管構成不利影響。
- (十) 參考過往的經驗，本會對精簡組織架構和推行職位評值制度的可行性表示懷疑。

至於其他範疇及有關措施，本會仍在研究當中。如有進一步意見，則會儘快提出。



政府統計主任協會會長

二零零二年六月三十日