

香港公務員總工會



HONG KONG CIVIL SERVANTS
GENERAL UNION

44A, 2/Fl., Jordan Rd.,
Luen Tak Building, Kln.

電話: 2834 6698 傳真: 2834 6368

Tel: 2834 6698 Fax: 2834 6368

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會
公務員薪酬和制度檢討專責小組
主席楊家聲先生

楊主席：

有關公務員薪酬政策和制度的檢討
第一階段檢討中期報告

本會經理事會再三研究後，謹向閣下提呈下列意見，並多謝垂詢。

(甲)香港特別行政區成立以來，公務員的制度已不停地改變，先有資源增值計劃，跟著而來的繼有私營化、公司化、公務員體制改革、工作相關津貼檢討、自願離職計劃、自願退休計劃、補償退休計劃、新招聘條件、公積金制度、新紀律處分機制等一籃子的改革，實在已把公務員體制改變了及打亂了。接著來的更有高官問責制及今天的薪酬政策和制度檢討，是否太快了。

(乙)公務員薪酬和制度檢討

- (一)在如此經濟低迷的時候，提出檢討，時間上已肯定是有問題了。
- (二)廣泛地諮詢公眾，可充份顯露出透明度；但必須顧及被訪問者的身份和比重。例如，市民佔比數太高，這樣已足以使諮詢結果產生偏差及不全面。
- (三)現時公務員架構中已有長俸制及新合約下公積金員工。如何劃分，對雙方的影響若何？
- (四)在選擇調查的五個國家中，是不夠全面的，專責小組可在自由選擇中更全面地添加數個國家，例如，德國、美國、日本等，以便更能反映實質制度和增加捨短取長的選擇。
- (五)對於專責小組提出諮詢的 15 個問題，給人的印象是在指定的範圍內作導向性的諮詢。
- (六)薪酬和制度，首先要確立公務員要提供的是何種服務，五星級或無星級，兩者招聘職員時的資歷要求，可有天淵之別。如何可保持公務員架構的優良傳統，高效率、廉潔等將是政府及市民的主要考慮。

(七)將來實施的年期是否如外國的經驗一樣，以 5 至 15 年分期施行，逐階段檢討。

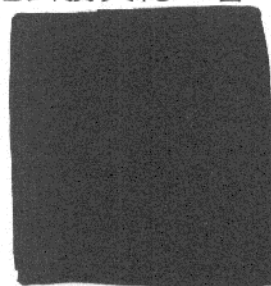
(八)浮薪制度難以套用在原有的長俸公務員身上，他們擔心落實後會減少應得的退休金，另一方面，浮薪制使公務員難以計劃未來的工作和置業等的優先次序。由於公務員是以長期和終身聘用，使他們一生為政府及市民服務，所以增薪點也是有其優越性的，是值得保留的。

(九)增薪點和表現掛鉤是可以鼓勵公務員力求上進，激勵士氣。但把薪酬管理工作下放，則容易引發“擦鞋”文化。

(十)薪酬政策和結構應與政府財政掛鉤。

(丙)在檢討時請特別留意有關基本法第六節各條文所賦予公務員職業前途的保障。因此任何檢討、改變最終都不應低於原有的標準。

香港公務員總工會



二〇〇二年六月十一日

副本致：香港公務員總工會各盟會