

香港海事處本地專業人員協會
HONG KONG MARINE DEPARTMENT
LOCAL PROFESSIONAL OFFICERS' ASSOCIATION

Harbour Building Post Office P.O. Box No. 25356

(Registered under Trade Unions Ordinance Cap. 332)

本會檔號： LPOA1/06/2002

來函檔號：

公務及司法人員薪俸及服務條件
諮詢委員會聯合秘書處
公務員薪酬和制度檢討專責小組主席

主席先生：

本會對貴小組第一階段研究的意見

本會對公務員薪酬和制度檢討專責小組發表之第一階段研究報告及公眾諮詢有如下之意見：

(一) 總的意見

香港，如其他地方一樣，每天都在轉變。爲了與時並進，公務員體制及薪酬制度亦在不斷的檢討和改善中發展出來。這個薪酬制度之徹底改變，不單影響在職之十八萬多之公務員，亦間接影響數十多萬在政府附屬或資助機構工作員工之薪酬與福利，如果處理得不好，很容易引致怨聲載道，並有可能影響政府的管治威信。所以本會覺得政府在這方面的改變應作廣泛諮詢後才可定出一些大家都可接受的方案，循序漸進地施行；這樣，改革才有機會成功，而由改革帶來的震 才會減到最少。

(二) 要解答的主要問題

本會對公務員薪酬和制度檢討專責小組發表之第一階段研究報告內徵詢市民意見之問題有如下意見：

1. 爲了適應時代轉變而作之改變是必要的。但作爲一個良好及尊重合約精神的僱主，在薪酬制度改變前應取得員工的同意才施行。如有必要，新制度可施行予新入職的員工。對於舊員工，政府應給予他們選擇的權利。
2. 中級及低級公務員薪酬爲他們生活開支的主要來源，較大幅度的調整會對他們的生活造成很大的影響，故此本會認爲較大風險的薪酬調整獎賞制度祇適用於首長級或以上之公務員。
3. 政府不應該將紀律部隊薪酬的政策和其他公務員分開，因爲這樣做會制造特權階級及不公平的現象。
4. 我們應繼續遵守與私管機構薪酬大致相若的原則，但問題是在私管機構很難找到所有和

政府內相同工種作公平的比較。

5. 政府的負擔能力應為薪酬調整的其中一個考慮因素，而非首要考慮因素。因為所謂“負擔能力”是由很多其他因素形成的，如果政府能適當地精簡架構，並開源節流，政府應該有足夠的“負擔能力”為公務員調整薪酬。
6. 一如題 2 所述之原因，本會認為較大風險的彈性薪酬幅制度祇適用於首長級或以上之公務員。
7. 現行的調整制度是公平的，在未找到更公平合理之制度前應繼續維持現行的調整制度。
8. 論功行賞，是好的管理哲學。但是，大部份公務員的工作都很難定出客觀尺度去量度其成效，故此，把薪效掛 的元素引入，很容易引起不必要的爭論。
9. 答案如題(8)。
10. 答案如題(8)。
11. 可以考慮。但中央應給予適當的指引給部門去定出合理薪酬。
12. 為了更有成本效益地運作，並增加員工的歸屬感，大部份之一般/共通職系人員應轉為部門人員。
13. 如果得到員工的認同，並循序漸進地施行，薪酬管理工作的下放應不會影響員工的士氣及部門的服務水準。
14. 現有職系是有合併空間。
15. 跟據以往的經驗，由於在私管機構很難找到所有和政府內相同的工種作公平的比較，職位評值所得之結果備受質疑。

如貴小組對本會之以上的意見有任何疑問，請致電本會主席陸潤林先生查詢（電話：2307 3468）。

主席 [REDACTED]

副本分送：海事處處長 [REDACTED]

二零零二年六月二十八日