



公務員薪酬政策及制度

檢討專責小組

專責小組主席

楊家聲先生

楊主席：

公務員薪酬政策及制度檢討諮詢文件

勞工督察會所(下稱本會)對專責小組第一階段中期報告內容的五個研究範疇，有以下的意見：

A. 薪酬政策、制度及結構

相對文件 段數	本會意見
3.23 (a)	<u>反對徹底改變</u> 早在 1999 年，本會回應政府推行「公務員體制改革建議」諮詢時，曾強調任何改革必須持平和循序漸進。現有的公務員薪酬政策、制度及結構是行之以久的制度，或許因社會時代變遷，公務員需與時並進而存在改變的空間，但變革不應以完全推翻舊制度為目標，更不應倉卒推行。我們憂慮如果強行「徹底改變」整套機制，將會帶給公務員極度不安和負面的情緒，為社會帶來不穩定的影響。
3.23 (b)	無意見
3.23 (c)	無建議，但請多聽取中央/紀律部隊評議會意見。
3.23 (d)	<u>同意定期檢討、反對刻意比較</u> 定期檢討薪酬水平、結構和趨勢，可確保整體公務員的薪酬水平不會跟物價指數脫鉤。但我們不同意將公務員薪酬刻意與私營機構比較。原因是有些部門所執行的工作與私營機構大不相同；例如：執行法例，檢舉違例者等，根本上是無從比較。歷次薪酬水平調查報告(1986、89 年)都顯示公務員薪酬是難以與私營機構相作比較的。
3.23 (e)	政府的負擔能力可作為考慮因素之一，但不是首要因素。
3.23 (f)	<u>現有薪酬政策及制度應保留的元素</u> (一) 以薪養廉、維持高質素、高效率、穩定的公務員隊伍； (二) 挽留和吸引人才；及 (三) 具透明度的薪級制度。

B. 以薪幅取代固定薪級

3.30 (a)	可能適用於一般提供服務的部門，但對於執法部門不大適用，恐怕前線人員太關注功績而過份執法。
3.30 (b)	<u>彈性薪幅制度會造成分化</u> 一定會造成分化，因為政府部門各有不同的職能和目標，而跟隨社會變化和經濟結構轉變，不同的部門在社會的重要性亦有所轉變，例如在七十年代，房屋問題居首。時至今日，勞工、教育、經濟問題等一一湧現，不同時勢的工作壓力是全然不同的，但這些全是被動的因素。彈性薪幅可能令某些部門員工承受經濟帶來的影響，失去議價的能力。
3.30(c)	<u>彈性薪幅制度可分階段推出</u> 可在管理職級或高級公務員階層試行。
3.30(d)	同 3.30 (a)的意見。
3.30(e)	<u>彈性薪幅制度需與評核機制配合</u> 任何制度的修改必須有公平、完善的表現管理制度配合，才可有效推行。要維持公平合理的評核機制，更重要的是須賦予受評核者足夠的上訴渠道。
3.30(f)	直接把薪效掛鉤，只能視作促進工作成效的其中一個方法，但在公營部門未必是最佳方法。

C. 薪酬調整制度及機制

3.36 (a)	同 3.23 (d)的意見。無可否認，大部份的私營機構難免在商言商，僱主是以投資盈利為首要考慮原則，所提供的薪酬及附帶福利，只及僱傭條例的最低水平，以圖獲取最高利潤為目的，與政府以服務為本的文化截然不同。假如政府將私營機構的開支原則套用在公務員的體系上，將會令公務員工作缺乏吸引，人才流失，因而會影響服務的質素，有違保持優秀及高效率的公務員隊伍的原則。
3.36 (b)	<u>現行的薪酬調整制度較公平</u> 現行的機制是行之已久，原則較為簡單而容易接受，只須時加檢討，仍可達到平衡的效果。
3.36 (c)	無意見。
3.36 (d)	同 3.23 (e)的意見。調整不應單以財政限制為首要因素。
3.36 (e)	無意見。

D. 推行工作表現獎賞制度

3.44 (a)	<p><u>薪效掛鈎未必對香港有利</u></p> <p>在實行時，對如何衡量工作表現有實際困難。以執法人員為例，是否以發出告票多寡來衡量工作表現呢？如果執法者爲了表現，動輒提出檢控，會做成擾民，導致結果忽略社會整體效益。制度是否對香港有利，仍需要一段時間觀察和定時檢討，才可下結論。</p>
3.44 (b)	<p><u>其他形式的獎賞制度</u></p> <p>可以接受引入獎勵與表現掛鈎的原素，即並不單純以增薪點及晉升來激勵員工；由於某些職級的加薪及晉升機會較少，可另從多方面考慮獎賞，例如：公開表揚、嘉許、旅遊獎勵、提供發展機會等。</p>
3.44 (c)	<p><u>團隊獎賞制度可做成不公平</u></p> <p>不贊同實施團隊獎賞制度，因容易導致團隊間爲追求獎賞而濫用資源，個別部門職能不同，對無從成立或未能參予或組成團隊的員工不公平。</p>
3.44 (d)	同上。
3.44 (e)	同 3.30 (e)的意見。加強培訓各級主管人員，使他們更有效地執行新工作表現評核制度，令評核制度得以公平和公正。

E. 把薪酬管理工作精簡和下放

3.51 (a)	<p><u>分段下放薪酬管理工作</u></p> <p>可考慮將較低層的公務員薪酬的管理工作，下放給部門處理。至於部門的直屬職系，假如交由部門處理，則必須確保管理層遵從中央的一般守則，不能任意自行另設機制違反。</p>
3.51 (b)	有待個別職系與管方商討。
3.51 (c)	可將部分一般或共通職系人員轉爲部門人員。
3.51 (d)	有賴管理層與員方建立夥伴關係，雙方須坦誠磋商合作，共同設計和不斷改善，才可達到雙贏的效果。
3.51 (e)	<p><u>精簡組織架構</u></p> <p>絕對同意精簡組織架構的意義，我們樂意在專責小組進行第二階段檢討時，就個別部門或職系的架構重整提出我們的意見。</p>
3.51 (f)	無意見。

最後，本會認為薪酬與職系的改革是相輔相成的。政府在考慮推行任何改革時，必須同時準備投放資源，不能削足就履，而在實施過程中，亦必須透過充分協商，取得員方的信任和認同，才可令改革能有效地推行。

主席

二〇〇二年六月二十七日