



九龍尖沙咀東部
康莊道一號
消防處總部大廈
消防處部門協商委員會

主席：

公務員薪酬政策及制度檢討意見書

就上述議題，本會有以下意見：

薪酬政策、制度及結構

- (a) 本會認為現時的公務員薪酬政策及制度已有一定的優點及好處，可作定期進行一些修訂或檢討，但反對徹底改變。現時行之有效的薪酬檢討機制，是經過二、三十年不斷檢討和修訂所得來的，雖然未必是最完善的機制，但相比其他國家的制度，現行的機制比較令公務員接受。
- (b) 需要有具體建議再作討論。
- (c) 在現行的公務員入職薪酬政策，是以學歷比較法進行，紀律部隊更加上其特殊工作元素(如危險、有壓力及個人自由受限制)作制定薪酬。正顯示紀律部隊薪酬的政策有部份與其他公務員不同。
- (d) 定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢是有需要的，以確保公務員薪酬與私營機構保持相若。
- (e) 如果以政府的負擔能力成為調整薪酬時的首要考慮因素，就與現行每年的薪酬趨勢調查機制背道而馳。
- (f) 在現有薪酬政策及制度中，是以不同方法吸引、挽留及激勵員工，包括提供具競爭力的薪酬(根據與私營機構大致相若的原則釐定)、合理的工作保障、較好的晉升機會、長俸，以維持公務員體制穩定和員工士氣。

薪幅取代固定薪級

引入彈性薪幅制度，不但對改良工作表現獎賞制度和促進講求工作成效的文化沒有幫助，亦可能會產生小圈子、擦鞋文化，更可能會引發貪污。如何釐訂獎賞制度亦是一個問題；公務員整體的團隊精神亦受到一定的衝擊。

c.c. DCFO(HQ), Chairman of FSD Working Group on Review of Civil Service
Pay Policy and System
DDS(F&E)

薪酬調整制度及機制

現行的薪酬調整制度是與公務員薪酬與私營機構大致相若為原則，應該繼續遵守及保留。為求達到吸引、挽留及激勵員工，包括提供具競爭力的薪酬(根據與私營機構大致相若的原則釐定)、合理的工作保障、較好的晉升機會、長俸，以維持公務員體制穩定和員工士氣，財政限制不應為首要因素，薪酬調整亦不應下放給部門，應該專重現行的薪酬調整制度。

推行工作表現獎賞制度

在未有完整的評核方法前，繆然把薪效掛勾或個人獎賞制度的元素引入公務員薪酬制度內，只會令公務員做成分化。應該詳細研究及得到管職相方達成一致意見，才可推行。

把薪酬管理工作精簡和下放

本會對把管理公務員薪酬的工作下放不表意見。但強調如要將工作精簡和下放，必須經過管職相方詳細研究和磋商，才可進行。



香港消防控制組職員會

謹啓
2002年6月17日

副本呈交：公務員薪酬政策及制度檢討專責小組