



香港消防處職工總會

HONG KONG FIRE SERVICES DEPARTMENT STAFFS GENERAL ASSOCIATION

會址：香港九龍油麻地廟街 47-57 號正康大廈 3 樓 A 座

ADDRESS: FLAT 'A' 2/F, CHENG HONG BLDG., 47-57, TEMPLE ST., YAUMATEI, KOWLOON, HONG KONG

網址 <http://www.fsdsga.org.hk> 電話：2771 3122 圖文傳真：2783 0088

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：

公務員薪酬和制度檢討意見書

序言

公務員薪酬政策及制度，多年以來，政府均有不定期的作出整體或個別職系的修定或檢討，所以今次的檢討是各項政策的延續，只是泛維更廣，影響更深遠。而過往的檢討都是為有需要而做，並不受經濟，政府或團體的影響。希望今次的檢討並非上述的原因。政府理應深入詳細地探討現有薪酬制度的不是而作出更靈活、更開放、更果斷的改善。

本會亦因應薪酬制度的檢討而向會員作出問卷調查，得到會員 1462 人的回應，結果如下：

1. 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更著薪效掛鉤、淨工資概念（即以現金取代房屋、醫療等各項津貼），並使薪酬調整機制更具彈性？
應該 3% 不應該 95% 無意見 2%
原因是淨工資概念會令薪酬數字更高，更脫離市場。
2. 對高級公務員採用的薪酬政策，應否與中級和初級公務員不同，即前者既要承受薪酬調整的較大風險，亦有機會獲取較大的獎賞？
應該 33% 不應該 41% 無意見 26%
普遍會員對這題目意見不統一，原因是他們並未感受到高級職員的風險。但仍然以反對者為多。
3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？
應該 86% 不應該 8% 無意見 6%
普遍都認為應該分別處理薪酬政策，原因是他們的工作性質亦不同。

4. 我們應否繼續遵守與私營機構薪酬大致相若的原則，並繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢，確保公務員薪酬仍然具競爭力？
應該 46% 不應該 47% 無意見 7%
這反映意見未能統一，但大多表示公務員薪酬應具競爭力。
5. 還是政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素？
應該 7% 不應該 83% 無意見 10%
相信明顯地可見大多認為政府的負擔力不應直接影響薪酬的調整。
6. 香港公務員應否以彈性薪幅取代固定薪級？如果應該，則只適用於高級公務員還是適用於所有公務員，包括文職職系及紀律部隊？
應該 1% 不應該 92% 無意見 7%
大部份會員都覺得公務員不應以彈性薪幅取代固定薪級。
7. a) 公務員和市民是否仍然認為現行的薪酬調整制度是公平的？
應該 71% 不應該 9% 無意見 20%
部份同事都認為現行薪酬調整制度是可行的。
- b) 是否有其他可以達到這個目標而效果相同或更佳的制度？
應該 65% 不應該 12% 無意見 23%
須然他們覺得可以利用其他方法達至現時薪酬效果，但沒有具體方案。
8. 把薪效掛鈎的元素引入公務員薪酬制度內，是否有好處？
是 4% 否 87% 無意見 9%
他們覺得是沒有好處的，因為公務員的工作較難以效果來衡量。
9. 應否實施團隊獎賞制度？如果應該，則對哪些級別(高級、中級、低級或各級)實施？準則又如何？
應該 6% 不應該 87% 無意見 7%
他們不認為團隊獎賞可實行於公務員行例，原因是政府的工作是服務性質為主，各部門須互相配合，很難分別優劣。
10. 應否實施個人獎賞制度？如果應該，則對哪些級別(高級、中級、低級或各級)實施？準則又如何？
應該 5% 不應該 89% 無意見 6%
他們認為公務員更不應實施個人獎賞制度，原因會做成更多的分化。
11. 像香港這樣的城市，應否考慮把管理公務員薪酬的工作下放？
應該 4% 不應該 81% 無意見 15%
他們大都認為不應該，原因是評核標準不能統一，令薪酬欠缺公平。
12. 為方便推行以部門為本位的管理工作，應否把部分或全部一般/共通職系人員轉為部門人員？
應該 14% 不應該 71% 無意見 15%
他們大都認為如把各職系員為部門人員會令部門體積更漲大。

13. 如果把薪酬管理工作下放，過渡期間或會相當長。在這段期間，如何維持服務水準和員工士氣？
無意見 91% 不表態 9%
大多都回應都是無意見，但都希望政府能繼續維持員工士氣。
14. a) 在精簡工作方面，是否有機會把現有職系合併為多個較大的職業類別？
是 18% 否 59% 無意見 23%
半數回應因為合併後個別職系會過大及橫跨多個部門，管理困難。
- b) 會否有空間進一步精簡組織架構，包括擴闊管理職權和減少職級的層次？
是 19% 否 56% 無意見 25%
半數意見認應現在的架構已足夠精簡。
15. 應否推行正式的職位評值制度？ 如果應該，則由中央還是部門負責推行？
應該 15% 不應該 64% 無意見 21%
多數認為無須再推行職位評估，如果評值則中央及部門負責未有特別意見。

總 結：

薪酬制度及政策

現時之薪酬政策行之有效，它能在公務員穩定性，廉潔問題，保留人才，招聘人手方面都能起著重要的作用，所以本會認為作出因時漸進的修改是必須，但徹底改變則要深思熟慮，加上現時的經濟環境，政治取向，民生情況等，公務員的改動如過激，會令香港的經濟復甦期，雪上加霜。

公務員的薪酬結構應否與私營機構保持相若，相信較難取得公眾的認同，但首先政府應了解本身營運的方向與私營機構營運的目的是徹言不同，政府所須要是穩定忠心的顧員。而私營機構則要求能掙錢生財的顧員，所以他們容易受經濟、政治、個人取向影響薪酬結構。

當然政府的財政負擔是公務員薪酬調整的決定因素，但要明白公務員的薪酬支出只是政府龐大支出的一部份，而薪酬的支出亦是政府服務市民承諾代價。政府向市民承諾越多，支出當然亦越大。所以考慮公務員薪酬時亦應回顧政府向市民的承諾。

現時的薪酬政策及制度均經歷多年行之有效，若能繼續以公開、公平、公正、互讓互諒的態度下進行管職相方磋商，互相認受，相信對公務員體制改革及士氣都能產生穩定的作用。

以薪幅取代固定薪級

香港公務員重視整體表現，各部門工作互相配合。如何釐訂獎賞條件便是一個大問題，若只將講求效果文化納入公務員隊伍中，肯定會令公務員工作性質徹底改變。(政府大部工作服務都是以承諾為主，並非事事講求成效)如強行實施彈性薪幅會破壞現有公務員的中立性，客觀性，可能會產生小圈子、擦鞋文化等，更容易引發貪污，同時影響公務員工作，團隊精神難再現。

薪酬調整制度及構制

公務員薪酬制度應繼續遵守與私營機構大致相若的原則，這樣可使公務員薪酬緊貼經濟市場(現今的差別是下調空間問題)，其實應首先檢討現有的薪酬調整基制，它只是欠缺靈活性，當然如何令致它更具靈活，則是管職相方共同研究的問題。

推行工作表現獎賞制度，在未有一套管職相方都認同的合理評核方法前，加諸在公務員身上的薪效掛鉤，實熟不智，顧問公司所調查的國家對這方案都只是試探階段，而本港最近所試驗的團隊賞計劃，尚未有結果，成效更未知，有待繼續研究。所以無論個人獎賞、團隊獎賞等都安先釐訂如何能達致統一準則標準，方能考慮。

薪酬管理工作精簡

現時政府架構內有 400 多個職系，1000 多個職級，多個薪級表。實有必要進行職系合併及精簡架構，但在減少職級層次方面必須進行全面檢討，並必須得到各職系的共息。統一薪級表亦能減化薪酬調整程序，這點較容易執行，而且所調查的國家亦實施中。

紀律部隊薪酬政策

紀律部隊與一般職系人員，無論在工作性質，責任承擔、危險性、紀律約束、壓力等問題上都有所不同。在 86 年凌衛理報告書中早已詳例清楚其獨特性，相信至今有增無減。如果統一處理薪酬政策，如何反映紀律部隊職務獨特，則雖要得到各紀律部隊的認同。

香港消防處職工總會

啓

2002 年 6 月 13 日

副本送呈：公務員薪酬和制度檢討專責小組