



**Drainage Services Department**  
Drainage Projects Division  
44th floor, Revenue Tower, 5 Gloucester Road,  
Wan Chai, Hong Kong.

渠務署  
排水工程部  
香港灣仔荷士打道5號  
稅務大樓44樓

傳真急件  
(傳真號碼: [redacted])

本署檔號 Our Ref: ( ) in DP/5/70/2  
來函檔號 Your Ref:  
電話 Telephone: (852) [redacted]  
圖文傳真 Fax: (852) 2827 8700

二零零二年六月二十八日

公務及司法人員薪俸及服務條件  
諮詢委員會聯合秘書處  
香港金鐘道89號  
力寶中心第2座7樓701室

渠務署專業及技術職系員工協商委員會員方代表

公務員薪酬政策及制度檢討專責小組  
第一階段研究諮詢文件意見書

就公務員薪酬政策及制度檢討專責小組發出的對於公務員薪酬政策及制度檢討第一階段的諮詢文件，作為渠務署專業及技術職系員工協商委員會之員方代表（代表共一千零三十五人），我們認為有必要對諮詢文件提供正面無誤之意見，使能協助專責小組清楚地了解現時香港公務員的實際情況。因此，渠務署專業及技術職系員工協商委員會之員方代表在二零零二年六月十九日舉行了一次代表大會，對諮詢文件作出了深入的研究及詳細的討論，並將研究及討論的結果詳列於夾附之意見書以供公務員薪酬政策及制度檢討專責小組參考及採納。

[redacted signature]

員方代表召集人  
渠務署專業及技術職系員工協商委員會

附件

副本送（連附件）：渠務署署長  
渠務署專業及技術職系員工協商委員會秘書 - 請交副本予各員方代表

VALUES Commitment Teamwork  
Professionalism Customer Satisfaction

## 渠務署專業及技術職系員工協商委員會方代表

### 公務員薪酬政策及制度檢討專責小組 第一階段研究諮詢文件

#### 意見書

就公務員薪酬政策及制度檢討專責小組（專責小組）提出了對於公務員薪酬政策及制度檢討第一階段的諮詢文件（諮詢文件），作為渠務署專業及技術職系員工協商委員會之員方代表（代表共一千零三十五人），我們認為有必要對諮詢文件提供正面無誤之意見，使能協助專責小組清楚地了解現時香港公務員的實際情況。因此，渠務署專業及技術職系員工協商委員會之員方代表在二零零二年六月十九日舉行了一次代表大會，對諮詢文件作出了深入的研究及詳細的討論，並將研究及討論的結果在此供專責小組參考及採納。

如諮詢文件在第十六段所述，「香港的現行薪酬制度 … 為香港帶來一支穩定、廉潔和有效率的公務員隊伍」，既然這個制度能在香港發揮如此功效，我們並不認同這個制度有徹底改變以「符合各界期望和應付未來」的必要。倘若發覺現行的薪酬制度有甚麼不足之處，應對症下藥，找出問題所在，作出適當及局部性的改善。避免亂石投林，為改變而改變，將行之有效的制度摧毀。

諮詢文件所提出的中心思想乃商業機構所奉行「薪效掛鈎」的概念，對於香港公務員薪酬制度並不適用。公務員的工作崗位，大多數都是屬於服務及監管性質，所處之位置此較被動。再者，工作上所作的決定，大都影響深遠，其效果往往需要數年才能看到。單從一兩年之「業績」而決定個別同事的薪酬水平，並不恰當。因此，在公務員隊伍中輕率地施行「薪效掛鈎」，不但不能將工作效率提高，反而會引致不公平及間接地鼓勵了「急功近利」的文化。其實，我們認為香港的公務員都是本着為市民服務而選擇了公務員為終身職業，從不因工作量日重而抱怨，更從未希冀過任何過份的報酬。反而，市民及部門之讚譽，更能對我們起到激勵的作用。這種「自我肯定」的文化便是我們盡心盡力工作的原動力。

除此以外，我們對諮詢文件所提出的五個研究範疇的一些個別的問題，特別提出了以下的意見供專責小組考慮：

#### 諮詢文件第 19 (a) 段

**問題：**公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更着重薪效掛鈎、薪酬以淨工資計算(即以現金取代房屋、醫療等各項津貼)？

**意見：**縱觀文件之全文，我們並不能看見現行之薪酬制度有甚麼重大問題，因此我們沒有理由要徹底改變 (major overhaul) 現行之制度。相反而言，我們深信現行之公務員薪酬政策及制度是維持香港繁榮安定、廉潔及成功之主要元素。因為短期之動盪而將有效地實行超逾五十餘年之制度莽加改變，實屬不智。事實上，自從回歸之後，公務員以致整個香港已經歷很多急速的改變及重大的衝擊，諮詢文件所提出對薪酬政策及制度之徹底改變，肯定會增加公務員隊伍之不穩定因素，更會對員工的士氣做成無法估計之負面影響。

#### 諮詢文件第 19 (b) 段

**問題：**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？

**意見：**「風險及獎賞」之薪酬調整機制只適宜在局長級或以上之公務員實行。其他之公務員同事乃政策之執行者，位置極為被動，在薪酬上給予獎賞或懲罰，都是不適宜及不公平的。

#### 諮詢文件第 19 (c) 段

**問題：**處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

**意見：**非紀律部隊人員及紀律部隊人員都是為香港大眾服務，受同一公務員守則之監管。現時兩者薪酬水平之差異已經充份反映了工作性質之各自不同之處，因此我們認為處理非紀律部隊人員之薪酬政策，不應與紀律部隊不同。

#### 諮詢文件第 19 (d) 段

問題: 我們應否繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢, 以確保公務員薪酬與私營機構保持相若?

意見: 我們深信香港是需要一支廉潔、穩定、高效率、高質數及全心全意為社會服務的公務員隊伍。公務員薪酬必定要略高於私營機構之薪酬, 才能保持公務員作為一份終身職業的吸引力, 能繼續挽留人才及招攬賢能加入公務員行列服務大眾。因此, 政府應繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢, 以確保公務員薪酬走勢與私營機構相若。

#### 諮詢文件第 19 (e) 段

問題: 還是政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素?

意見: 我們認為調整薪酬時的首要考慮因素是社會的經濟狀況及私營機構的薪酬趨勢, 而非政府的負擔能力, 否則, 政府便會失去與私營機構競爭的能力, 無辦法吸引及挽留人才。

#### 諮詢文件第 19 (f) 段

問題: 在現有薪酬政策及制度中有那些元素應該保留, 以維持公務員體制穩定和員工士氣?

意見: 現時之公務員體制尚算穩定, 員工士氣尚可接受, 因此現有的薪酬政策及制度應大致保留。

#### 諮詢文件第 20 (a) 段

問題: 以香港而言, 引入彈性薪幅制度, 對改良工作表現獎賞制度和促進講求工作成效的文化會否有幫助?

意見: 正如我們在前所述, 所有公務員都是緊守崗位, 以維持香港繁榮安定, 服務市民為己任, 對於工作上之表現, 從不希冀任何金錢形式的獎賞。所以, 我們認為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，我們擔心會引致不公平之現象及更會造成“擦鞋”及“馬房”文化。其實公務員的工作態度是否積極並不關乎薪金多少，一個正面的評核報告，公眾或部門讚賞已足以起鼓舞作用。這種自我肯定的態度，正是公務員盡忠職守之力量泉源。

#### 諮詢文件第 20 (f) 段

**問題:** 直接把薪效掛鉤，對促進講求工作成效的文化，是否最佳的方法？

**意見:** 我們認為公務員的職務多元化，而公務員亦無權選擇自己的工作性質，所處之位置什為被動。就算是同一職系的人員，有些員工會擔任看守性職務，予人表現平庸之感，有些可能擔任富創意的職務，使人認為工作成效較佳，因此，不公平的情況悠然而生。而且，基於每個部門的工作性質有別，整體成效亦非員工所能控制，因此薪效掛鉤對不同部門不同崗位的人員亦會造成不公平。

#### 諮詢文件第 21 (e) 段

**問題:** 薪酬調整應否仍由中央管制、指引？還是下放給部門，讓各部門行使自主權靈活運作？兩者之間，要如何平衡才適合香港？權力下放多少才恰當？

**意見:** 我們認為公務員之薪酬主要由學歷，經驗和年資來決定。因此，我們認為薪酬調整應該繼續由中央決定，因為同一職系的人員可能被派往不同的部門服務，部門的生產力及盈利會因服務性質的不同而有所差異。如讓各部門自行決定薪酬調整，便會對同一職系而在不同部門工作的人員造成不公平，在惡性循環下，最終可能引致一些部門得不到優秀的員工加入。

#### 諮詢文件第 22 (a) 段

**問題:** 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？

**意見:** 香港地域狹小，政府架構精簡，不像外國有中央政府，聯邦政府，地方政府等等之分層管治。所以，我們不同意把管理公務員薪酬的工作下放。而且，現時的制度行之有效，應該繼續保留。

以上是我們對諮詢文件所提出的一些意見，希望專責小組能詳加考慮及予以採納。

### 渠務署專業及技術職系員工協商委員會員方代表

姓名	代表職級/職系
[REDACTED] 工程師 (員方召集人)	工程師 (至高級工程師職級)
[REDACTED] 工程師	工程師 (至高級工程師職級)
[REDACTED] 工程師	機電工程師 (至高級機電工程師職級)、電子工程師
[REDACTED] 先生	土地測量師、工料測量師、化驗師及環境保護主任
[REDACTED] 先生 (政府工程技術 測量人員協會代表)	測量主任 (工程)、測量主任 (工料)、技術主任 (土木工程)、技術主任 (機電工程)、描摹員及影印員
[REDACTED] 先生 (政府土地工程 測量員協會代表)	測量主任 (工程)、測量主任 (工料)、技術主任 (土木工程)、技術主任 (機電工程)、描摹員及影印員
[REDACTED] 先生	測量主任 (工程)、測量主任 (工料)、技術主任 (土木工程)、技術主任 (機電工程)、描摹員及影印員
[REDACTED] 先生	工程督察 (至總技術主任 (建造) 職級)
[REDACTED] 先生	監工 (土木工程)
[REDACTED] 先生	監工 (工木工程)
[REDACTED] 先生 (政府機電監工技工職員 協會代表)	監工 (機電工程)
[REDACTED] 先生	監工 (機電工程)
[REDACTED] 先生	工程化驗室技術員
[REDACTED] 先生	管理值班工程師、總技術主任 (機電工程)、機械督察、電氣督察、電子督察及無線電機匠
[REDACTED] 先生	管理值班工程師、總技術主任 (機電工程)、機械督察、電氣督察、電子督察及無線電機匠