



















機電工程署初級員工協商委員會
就《公務員薪酬和制度檢討第一階段研究》諮詢文件
舉行之特別員方會議紀錄

日期：2002年5月31日

時間：下午2時30分至5時30分

地點：機電工程署總部8樓會議室

出席者：	            	政府機電監工技工職員協會 機場工程部 綜合工程部 綜合工程部 衛生工程部 衛生工程部 市政工程部 市政工程部 車輛工程部 車輛工程部 運輸、保安及中央工程部 運輸、保安及中央工程部 政府機電工程署技術人員工會	主席
列席者：	 	車輛工程部 助理員工關係主任	秘書
因事缺席者：	  	無線電機匠職系 監工(屋宇裝備)職系 政府機電工程署僱員工會	

會議開始

1. 主席歡迎員方代表出席是次特別員方會議，討論公務員薪酬政策及制度檢討專責小組於2002年4月25日就公務員薪酬和制度檢討發出的第一階段中期報告和諮詢文件。他告知與會代表，是次特別會議所紀錄的意見必須得到委員一致認同。假若委員有個別意見可自行反映予專責小組或經部門主任秘書反映。

討論事項

2. 在討論諮詢文件列出的主要諮詢問題之前，委員對是次諮詢作出以下的意見：

- (i) 諮詢的事項及有關的建議可能為公務員帶來深遠的影響，當局應該先行諮詢公務員然後才諮詢公眾，而諮詢應該在管職相互尊重下進行。
- (ii) 採用的指定五個國家，沒有一個在政治、發展、經濟、地理環境等方面可以與香港直接比對，例如大部份國家賦予公務員集體談判權而香港則沒有，在不能夠直接比較的情況下，與會者擔心會影響市民對報告的觀感甚或引致不客觀的見解。[參考《外國公務員薪酬管理制度最新發展研究分析顧問項目中期報告》(下稱報告)第 28 段]。
- (iii) 與會者認為報告沒有探討指定五個國家在改革中失敗之處，因此無法作出全面的比較及分析。
- (iv) 與會者建議當局應該參考其他先進或鄰近國家在公務員薪酬制度及政策方面的模式和經驗，而非限於五個國家。

3. 與會代表隨後就報告和諮詢文件各主要問題發表了下列意見：

1. 薪酬政策、薪酬結構和薪酬制度

a. 現有公務員薪酬政策及制度 (問題 1 及 4)

與會者認為現行的薪酬機制行之有效，因此原則上支持現行的機制，他們認為當局應該繼續遵守與私人機構薪酬大致相若的原則，確保公務員薪酬仍具競爭力

b. 淨工資概念 (問題 1)

在五個指定國家中，新加坡的管理模式與香港較為近似，但研究報告沒有詳述新加坡推行淨工資的詳細計算及其成效，在不能比較的情形下，與會者不支持將福利反映在淨工資內，他們支持維持現時的做法。

c. 處理紀律部隊薪酬的政策 (問題 3)

與會者指出，公務員隊伍強調整體的合作精神，各個職系互有關連，互相緊釘提供服務，倘分開紀律部隊及非紀律部隊薪酬政策會引致整個公務員隊伍分化，影響團隊精神，他們不支持將紀律部隊薪酬分開處理

d. 「財政負擔能力」 (問題 5)

與會者表示，財政狀況向來為政府調整公務員薪酬其中一個考慮因素，公務員的整體薪酬支出在政府財政預算案內已定出，按此提供既定的社會服務，政府不應該在稅收失預算時將財赤歸咎於公務員的人工支出，他們不支持將財政負擔能力用作薪酬調整的首要考慮因素。

II. 彈性薪幅薪效掛鉤 (問題 6 及 8)

與會者不支持彈性薪幅取代固定薪效，亦不支持把薪效掛鉤的元素引入公務員薪酬制度內。他們質疑，彈性薪幅由誰人控制釐定，薪效掛鉤亦會受人為因素影響，他們擔心這些改變會為公務員隊伍帶來分化，容易造成同僚間猜疑，取悅上司甚至貪污的問題，雖然五個指定研究的國家中對彈性薪幅有正面的評價，但顧問報告未有交待其推行的過程及其負面。倘實施，政府必須付出龐大的資源(顧問報告第 39 段)，是否值得令人存疑。

III. 調整薪酬的制度和機制

a. 現行薪酬調整制度及薪酬管理下放 (問題 7 及 11)

在薪酬調整方面，五個指定國家中新加坡與香港同樣採用與私人機構薪酬水平比較的政策，澳洲、紐西蘭及加拿大則賦於員工集體決判權，這些地方的薪酬改變其實經過雙方的議事過程，但香港則沒有賦於員工集體決判權。因此，與會者認為，倘政府未能夠或者沒有信心解決顧問報告第 79 段臚列的問題之前，不值得冒險採用浮薪制改變薪酬政策或下放管理權力。他們同時指出，

現行的薪酬調整制度行之有效，倘沒有把握新的制度及管理模式較現時為優勝，就應該維持現狀。

IV. 推行績效獎勵制度 (問題 9 及 10)

與會者認為，公務員以團隊工作為主，並非講求個人的表現，無論團隊形式或個人獎賞制度，都會引致分化，分化會使整個公務員隊伍盪然無存。

V. 精簡和下放薪酬及職級管理職能

與會者認同精簡架構是一個方向，但當局必須制定令管職雙方都能夠肯定的精簡方法，經過諮詢及協商與員工達成共識推行才可以收到效益。

a. 推行部門為本的管理工作 (問題 12)

與會者不同意將部分或全部一般/共通職系人員轉為部門人員。他們指出，現時一般/共通職系人員的管理工作可以有效培訓部門間通用的技能並靈活調用人才，倘將他們轉為部門人員，除了喪失現有的優點外，還可能引致同工不同酬、同酬不同工等問題，甚致引起部門間的惡性競爭及分化的問題。

b. 職位評值制度

與會者表示，由於報告未有詳列評值制度的詳情及準則等資料，無法論斷。

結論

4. 與會者指出，現有的公務員薪酬制度及政策是經過多年以來根據香港獨有的發展及情況不斷檢討及改善得來的，顧問報告並沒有提及現有制度的各項優點，又沒有交代其弊端的依據就進行公眾諮詢，包括向來不理解公務員薪酬制度及政策以及其優點的市民大眾，他們擔心，在沒有全面及相對的比較之下，報告會誤導市民，而檢討亦會

流於不全面及片面，使公務員與市民出現對立面。在種種問題下，報告書的檢討理據不是基於現有制度出現問題，其焦點由改革變為削減公務員人工的方法，因此現時並非適合檢討的時機。

5. 與會者強調，任何的改變，都不可以使公務員的薪酬低於基本法所保障的，他們強烈希望當局可以確保每一個改革會得到所有公務員的支持，否則會難以成功，倘失敗的最大輸家是政府。由於市民未必理解公務員的薪酬架構又未能透過報告獲得全面的資料，與會者要求，當局在分析收集到的意見時，則重考慮公務員的意見及聲音。

初級員工協商委員會主席 [REDACTED]

分發名單

全體委員

副本送： 助理署長/工程服務 1

衛生工程經理

運輸、保安及中央工程經理

機場工程經理

市政工程經理

車輛工程經理

綜合工程經理

主任秘書

員工關係主任

公務員事務局員工關係部(經辦人： [REDACTED])