

機電工程署一般及共通職系員工協商委員會(2000 - 2002)
特別員方會議紀錄

日期：2002年6月19日
時間：下午3時正
地點：加路連山道98號機電工程署總部2樓204室

出席： [REDACTED] 行政部 主席
[REDACTED] 財政部
[REDACTED] 財政部
[REDACTED] 電力法例部
[REDACTED] 市政工程部
[REDACTED] 運輸、保安及中央工程
[REDACTED] 運輸、保安及中央工程
[REDACTED] 車輛工程
列席者： [REDACTED] 副員工關係主任 (2) 秘書
缺席者： [REDACTED] 財政部

I. 歡迎辭

150. 主席歡迎各委員出席是次特別會議，並指出是次會議的目的是收集各委員對公務員薪酬政策及制度檢討諮詢文件的意見。

II. 對諮詢文件內各個研究範疇的意見

(一) 關於薪酬政策、制度及結構

- ◇ 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更著重新效掛鉤、薪酬以淨工資計算(即以現金取代房屋、醫療等各項津貼)？
- ◇ 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？
- ◇ 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？
- ◇ 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？
- ◇ 還是政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素？
- ◇ 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？

151. 委員會認為現行薪酬制度沿用已久，亦並非全無好處，特別近年香港經濟波動很大，社會呈現不穩定因素，一支穩定的公務員隊伍可幫助平衡社會的動盪勢力。
152. 委員會同意薪酬以淨工資計算符合時代趨勢，但擔心有部份津貼會因此被削去。
153. 委員會同意薪酬結構需要定時檢討，但要求政府在提出重大改動時，應廣泛諮詢員工及工會意見。
154. 委員會認為政府不同於私人商業機構，對市場情況反應迅速，所以不贊同以政府的負擔能力成為調整薪酬時的首要考慮因素。委員會認為政府應考慮其他開源節流之政策，不能單以公務員人工去補償政府之財政赤字。
155. 委員會同意對高級公務員採用的薪酬政策，可與中級和初級公務員不同，即前者要承受薪酬調整的較大風險，亦有機會獲取較大的獎賞。目前準備推行的高級官員問責制度正好表達這個觀念。但中下層公務員的薪酬概念是需要量入為出，不穩定的工資收入會影響公務員隊伍的穩定性。

(二) 關於以薪幅取代固定薪級

- ◇ 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？
 - ◇ 引入彈性薪幅制度，會否在公務員當中造成分化？
 - ◇ 彈性薪幅制度應適用於所有公務員，還是只適用於管理職務較重的高級公務員？
 - ◇ 彈性薪幅制度，應否同時適用於文職職系及紀律部隊？
 - ◇ 為配合彈性薪幅制度，現行對工作表現的衡量及評核機制是否要修改？
 - ◇ 直接把薪效掛，對促進講求工作成效的文化，是否最佳的方法？
156. 委員同意引入彈性薪幅制度，對改良工作表現獎賞制度和促進講求工作成效的文化會有幫助。但同意只應用於高級官員，因為高級官員的表現及決定影響深遠，可以較彈性地斟酌報酬，但不穩定的收入對中下層員工則影響較大。
 157. 委員會認為目前的考績制度很難達到公平公正，不能反映被評核者的真正表現，需要改善。部份委員亦擔心薪酬與表現掛鉤會加劇擦鞋文化，影響公務員一向的中立性。

(三) 關於薪酬調整制度及機制

- ◇ 應否繼續遵守“公務員薪酬與私營機構大致相若”的原則？
 - ◇ 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？是否有其他可以達到這個目標而效果相同或更佳的制度？
 - ◇ 現行薪酬調整的制度是否有需要更改或變得更靈活？
 - ◇ 在決定薪酬調整幅度時，應否以財政限制為首要因素？
 - ◇ 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？
158. 委員會同意，應繼續遵守“公務員薪酬與私營機構大致相若”的原則。但覺得目前機制需未能完全追貼私營機構之情況，但亦有其可取之處，即能對過激之經濟表現產生抗衡作用，不會做成一面倒的情況。委員會認為報告書只報喜不報憂，未能客觀評估每一個制度的優劣之處。
159. 委員會認為決定薪酬調整幅度時，應一併考慮所有因素，不應以財政限制為首要因素，過往政府未有因應香港經濟起飛，而大幅調高公務員薪酬就是很好的例子。

(四) 關於推行工作表現獎賞制度

- ◇ 把薪效掛鉤的元素引入公務員薪酬制度內，是否對香港有利？
 - ◇ 除引入與工作表現掛鉤的薪幅制度外，我們是否還要考慮採用其他形式的工作表現獎賞制度？
 - ◇ 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？
 - ◇ 應否引入個人獎賞制度？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？
 - ◇ 工作表現評核制度近年已有改善，這方面還需要什麼改變，以配合薪效掛 制度？
160. 委員會認為要實施團隊獎賞制度，應適用於整個部門，讓所有員工均能參與才能顯出團隊精神，否則會做成員工之間更多矛盾。至於評核方法應訂立客觀之量度標準，避免有太多的主觀因素。

(五) 關於把薪酬管理工作精簡和下放

- ◇ 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？
- ◇ 如果把公務員薪酬管理工作下放，應該把多少與薪酬及職級界定有關的職責下放給部門？
- ◇ 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？

- ◇ 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？
 - ◇ 在精簡工作方面，可否把現有職系合併為多個較大的職業類別？可否進一步精簡組織架構，擴闊管理職權和減少職級的層次？
 - ◇ 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？
161. 委員會贊成政府精簡架構，但反對肥上瘦下的模式。過往政府推行資源增值，往往是削減前線工作人員之編制，令基層工作人員為了維持正常運作，疲於奔命。部門進行瘦身運動時，一般職系人員往往成為開刀的對象。
162. 委員會強烈反對將一般職系人員部門化，因一般職系之特色是無論升遷、調動、訓練及紀律處分等均由中央獨立處理，故此員工能夠保持其中立性，不會輕易受到擦鞋文化之影響，亦減少員工與部門之矛盾。另外，政府在處理突發性之事故或個案時，容易調動配合。反之，員工之調配、訓練及升遷改由部門個別處理，無疑是讓部門有更大彈性，但亦產生一定之困難，容易引起不公平之情況或爭鬥。在較小部門工作之員工晉升機會亦相對地減少，會影響員工的士氣。
163. 部分委員恐怕當部門化後，一般職系人員可能被指派處理新的工種，未必是每個員工均能應付的。假若有關員工未能適應新的工種，則可能會被淘汰。

III. 會議結束

164. 因無其他意見，會議於下午 5 時 10 分結束。

主席： 

分發名單

全體員方委員

副本送： 機電工程署署長
副署長/規管服務
副署長/營運服務
各助理署長
主任秘書
財政經理
員工關係主任
副員工關係主任 1
助理員工關係主任
管理會計師
各副主任秘書
高級中文主任
員工福利主任
總物料供應主任
一般職系處 (送交 [REDACTED])
公務員事務局員工關係部 (送交 [REDACTED])