

房屋署一般職系及借調職員協商會  
第四十九次常務會議記錄 (節錄)

日期 : 2002年5月24日(星期五)  
時間 : 下午2時30分  
地點 : 房屋委員會總部第2座10樓會議室

出席者:

管方委員:

██████████	(主席)	機構事務總監
██████████		助理署長(行政)
██████████		總行政主任(行政)
██████████		高級行政主任(人事)(一)
██████████		高級行政主任(員工關係)
██████████		高級行政主任(公務員事務局)(員工關係)(三)
██████████	(秘書)	行政主任(員工關係)(一)

職方委員:

██████████	高級行政主任	(第二組正選委員)
██████████	系統經理	(第三組正選委員)
██████████	文書主任	(第四組正選委員)
██████████	助理文書主任	(第五組正選(1)委員)
██████████	助理文書主任	(第五組正選(2)委員)
██████████	文書助理	(第六組正選(1)委員)
██████████	辦公室助理	(第七組正選委員)
██████████	二級私人秘書	(第八組正選委員)
██████████	貴賓車司機	(第九組正選委員)

缺席者:

██████████	一級康樂助理員	(第一組正選委員)
██████████	文書助理	(第六組正選(2)委員)

列席者:

██████████	總行政主任(公務員事務局)(一般職系處)(秘書職系)
------------	----------------------------

公務員薪酬政策和制度檢討第一階段研究諮詢文件  
房屋署一般職系及借調職員協商會職方委員的意見

1. 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、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？
意見：現時的薪酬政策及制度，不應貿然作出徹底的改變，好的部份應該保留。但如有些部份可作彈性處理，仍可考慮，至於是何等細節，必須逐一探討。如要變更，先要考慮個別職級的情況，例如為低層的員工實質可收取的津貼不多，房屋及醫療津貼等對他們來說都很重要，不能取消。
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？
意見：中級及初級的公務員主要是推展政策和提供支援服務，他們比高級公務員需要更多的穩定性。將來高級公務員要協助部長制訂或執行政策，或會要承受政治風險，因此薪酬調整較有彈性是可以理解的。承擔的責任和政治風險愈大，薪酬應相應提高。
3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？
意見：鑑於紀律部隊的工作性質與一般職系公務員不同，因此可接受紀律部隊另定薪酬政策。但有些紀律部隊人員負責如一般職系的工作，則另作別論。
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？
意見：贊成檢討公務員薪酬時參考私營機構薪酬調整的幅度是升或降，繼續定期檢討薪酬等事項需要得到各級公務員團體及工會等協商後並以原有機制的結果為依歸，但不同意要用立法手段即時調低公務員薪酬至私營機構水平。選擇做公務員是因為有穩定的薪酬和有合理的福利制度，除非預測經濟長久不濟，否則長遠來說政府及私營機構薪酬不會相距太遠，因此政府不應單憑短暫的經濟因素而改變原有的機制。
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？
意見：同意政府的負擔能力是調整薪酬時的考慮因素之一。公務員工作性質與私營機構不同，如政府出現赤字，可以凍結公務員薪酬，而非減薪，更加不應立法。公務員普遍願意與市民共渡時艱，政府高層大可以與員工多些協商來解決減薪問題。
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？
意見：彈性薪酬可取之處是可以讓同一職系內以資歷高和表現優秀的人員獲得較高薪酬，對其他表現未能達致理想的公務員起了激勵作用，這個概念值得研究，但實際運作時務須小心仔細，否則會引發不少問題。
7. 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？

<p>意見：現今市民普遍覺得公務員薪酬過高，必須要緊貼市場的情況和跟隨民意來調整薪酬。公務員原本希望有一份穩定的工作，但如果薪酬的調整過於政治化，那麼公務員的士氣肯定受影響。由於員工合理的期望及公務員獨特的工作性質和服務對象與私營機構截然不同，因此單純在薪酬方面硬要與私營機構具競爭力實是不能理解，為此，政府制度並不可以與私營機構的制度相提並論。</p>
<p>8. 把薪效掛鈎的元素引入公務員薪酬制度內，是否有好處？</p> <p>意見：概念值得考慮，但必須小心執行，否則會帶來反效果，例如激發奉承文化。</p>
<p>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？</p> <p>意見：原則上可行，但不可能全面推行，只適用於某些職位，尤其是一些對外職位，接觸市民的機會較多，令致團隊精神較易發揮，以爭取公眾的讚譽。</p>
<p>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？</p> <p>意見：每個級別都應該實施個人獎賞制度，這是屬於個人評核報告以外的加獎，概念基本上可接受。</p>
<p>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？</p> <p>意見：管理公務員薪酬的工作應該由中央政府統理。同意下放部份管理權力，以增加運作上的彈性，但對於下放權力後而製造出來的混亂表示關注。不公平及混亂的情況會破壞公務員的穩定性，例如一般職系及借調職員的薪酬準則與部門職級的不同；又或者同一職級的一般職系員工在不同部門獲發的薪酬不同。</p>
<p>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？</p> <p>意見：部門化對於基層員工的影響不會太大，如不影響晉升機會及調職機制，不會反對部門化。但對於管理階層人員，部門化帶來的影響較直接，例如規模較少的部門未必設有某些署長級的職位，直接影響同事的職業前途。</p>
<p>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？</p> <p>意見：沒有具體意見，只要期間不削減薪酬或是原有福利，應該不會太影響士氣。</p>
<p>14. 在精簡工作方面，是否把現有職系合併為多個較大的職業類別？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？</p> <p>意見：大致上同意精簡組織架構，但應先考慮合併職能相類似的職系，其次才考慮合併職級，把職級合併後必須設有彈性薪幅，讓較有能力或經驗的員工享有較高薪酬。但另一方面減少職級的層次可能會削減督導職能，同事晉升的機會減少亦會影響士氣。</p>
<p>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？</p> <p>意見：由於職位評值制度較為複雜，沒有特別意見。如評值制度的工作下放予部門，則會引致同一職級在不同部門的薪酬有所不同，造成不公平現象。</p>