

檔案編號：CT 22/31/5-1 Pt 10

運輸署部門協商委員會特別會議

日期：2002年5月14日（星期二）

時間：上午10時30分

地點：運輸署總部4110B會議室

出席者
署方

██████████	部門主任秘書	(主席)
██████████	公務員事務局員工關係部代表	
██████████	副部門主任秘書／人事	(秘書)

職方

██████████	工程師職系
██████████	運輸主任職系
██████████	政務／行政及相等職系
██████████	汽車檢驗主任職系
██████████	車輛檢驗員職系
██████████	運輸監督職系
██████████	運輸督察職系
██████████	考牌主任職系
██████████	政府工程技術及測量人員協會
██████████	交通助理員職系
██████████	技工及第一標準薪級職系
██████████	秘書職系
██████████	其他一般職系及運輸署統屬職系

缺席者

██████████	文書職系
------------	------

首先簡介這次特別會議的目的是諮詢職方對最近公務員薪酬政策及制度檢討專責小組在 4 月 25 日發表的中期報告的意見。在報告中，專責小組提出一系列問題徵詢各界的意見，與會者就著這些問題發表意見，撮要如下：

關於薪酬政策、制度及結構

- (a) 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更著重薪效掛鈎、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？
- 現時制度運作良好，沒需要作出徹底改變。
 - 可沿用現時制度，加以改善。
 - 不應為改革而改革。
 - 可循序漸進式加入新元素，改善現行制度。
 - 淨工資概念可作深入探討。
 - 贊同制度應更彈性。
 - 應避免不必要的改變。
- (b) 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？
- 在某程度上，高級公務員可承受薪酬調整的較大風險，及有機會獲取較大的獎賞。
 - 現時高級公務員的薪酬水平比私營機構低，應先調整才實施新制度。
- (c) 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？
- 員方不屬紀律部隊職系，對此問題沒意見。
- (d) 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？
- 贊成。
 - 政府在檢討薪酬水平時，首先應確定以良好僱主或以一般僱主的水平坐為指標。

(e) 還是政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素？

- 政府的「負擔能力」含意廣泛，受很多其它政策影響。
- 否。調整薪酬不應以政府負擔能力為首要考慮。

關於以薪幅取代固定薪級

(f) 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？

- 這建議可作深入探討。
- 可選擇部份職系作試點。
- 這建議將令評核機制更主觀及具爭議性，引致不公平。

關於薪酬調整制度及機制

(g) 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？

- 現時很多歪曲的報導，令市民對公務員薪酬制度有誤解。
- 市民可能不認為公平因政府沒有澄清這些誤導。
- 現行制度多年來行之有效，沒必要用其他制度取代。
- 現行制度可維持穩定的公務員隊伍。

關於推行工作表現獎賞制度

(h) 把薪效掛鈎的元素引入公務員薪酬制度內，是否有好處？

- 引入薪效掛鈎的元素，很難確保公平、公正。
- 會導致「人治」不良風氣。
- 現時政府內的辦公室政治，「擦鞋」等不良文化比私營機構少。引入薪效掛鈎可能會加深這些不良文化。
- 會破壞團隊精神。
- 有好處，但未必比維持現行制度多。
- 很難公平、公正地實施。

- (i) 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？
- 團隊獎賞制度應對所有級別實施。
 - 很難制定客觀準則。
 - 可試辦，然後再作評估成效。
- (j) 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？
- 實施個人獎賞制度，問題十分複雜。
 - 可激勵表現，尤其是在頂薪點的同事，但亦很易引起不公及怨憤。
 - 可選擇性試行。

關於把薪酬管理工作精簡和下放

- (k) 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？
- 現行制度簡單，有效及容易管理，若下放，會容易引起衝突及矛盾。
 - 部門數目多，各部門人數不等，下放管理薪酬工作會容易導致混亂。
 - 不具成本效益。
- (l) 為方便推行以部門為本位的管理工作，應否把部份或全部一般／共通職系人員轉為部門人員？
- 反對。他們在不同部門工作而建立的廣闊經驗，對部門運作有十分重要的貢獻。
 - 一般／共通職系人員令各部門在人手規劃及調配方面更具彈性。
- (m) 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？
- 因不贊同把薪酬管理下放，這問題沒意見。

(n) 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？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？

- 職系合併若令職系人數大幅增加，可導致管理問題。
- 每個職系的責任功能都不同，未必會達致成本效益。
- 不應為要合併而合併。
- 可考慮減少職級的層次，但要經詳細研究。

(o) 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？

- 假設「職位評值制度」即職系檢討，這檢討應由部門負責推行。

2. [REDACTED] 提醒同事，如對報告有任何意見，可於 2002 年 6 月 22 日或之前提交部門主任秘書處或於 2002 年 6 月 30 日或之前送交公務員及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處。

3. 會議於下午 1 時結束。

運輸署

2002 年 6 月

02@372/FW/D4