

立法會公務員及資助機構員工事務委員會  
主席譚耀宗先生

譚主席、各位議員：

有關公務員薪酬政策和制度的檢討  
第一階段檢討中期報告

多謝委員會給予本會有機會在事務委員會上表達意見：

(甲) 香港特別行政區成立以來，公務員的制度已不停地改變，先有資源增值計劃，跟著而來的繼有私營化、公司化、公務員體制改革、工作相關津貼檢討、自願離職計劃、自願退休計劃、補償退休計劃、新招聘條件、公積金制度、新紀律處分機制等一籃子的改革，實在已把公務員體制改變了及打亂了。接著來的更有高官問責制及今天的薪酬政策和制度檢討。是否太快了。

(乙) 公務員薪酬和制度檢討

- (一) 在如此經濟低迷的時候，提出檢討，時間上已肯定是有問題了。
- (二) 廣泛地諮詢公眾，可充份顯露出透明度；但必須顧及被訪問者的身份和比重。例如，市民佔比數太高，這樣已足以使諮詢結果產生偏差及不全面。
- (三) 現時公務員架構中已有長俸制及新合約下公積金員工。如何劃分，對雙方的影響若何？
- (四) 在選擇調查的五個國家中，是不夠全面的，專責小組可在自由選擇中更全面地添加數個國家，例如，德國、美國、日本等，以便更能反映實質制度和增加捨短取長的選擇。
- (五) 對於專責小組提出諮詢的 15 個問題，給人的印象是在指定的範圍內作導向性的諮詢。
- (六) 薪酬和制度，首先要確立公務員要提供的是何種服務，五星級或無星級，兩者招聘職員時的資歷要求，可有天淵之別。如何可保持公務員架構的優良傳統，高效率、廉潔等將是政府及市民的主要考慮。

- (七) 將來實施的年期是否如外國的經驗一樣，以 5 至 15 年分期施行，逐階段檢討。
- (八) 浮薪制度難以套用在原有的長俸公務員身上，他們擔心落實後會減少應得的退休金，另一方面，浮薪制使公務員難以計劃未來的工作和置業等的優先次序。由於公務員是以長期和終身聘用，使他們一生為政府及市民服務，所以增薪點也是有其優越性的，是值得保留的。
- (九) 增薪點和表現掛鈎是可以鼓勵公務員力求上進，激勵士氣。但把薪酬管理工作下放，則容易引發“擦鞋”文化。
- (十) 薪酬政策和結構應與政府財政掛鈎。
- (丙) 基本法是賦予公務員職業的一項保障，因此任何檢討、改變最終都不應低於原有的標準。

香港公務員總工會敬上

二〇〇二年六月十一日