



立法會 CB(1)2180/01-02 號文件
LC Paper No. CB(1)2180/01-02

香港金鐘道力寶中心
第 2 座 7 樓 701 室
公務及司法人員薪俸及服務條件
諮詢委員會聯合秘書處
公務員薪酬政策及制度
檢討專責小組 主席

主席：

公務員薪酬政策及制度檢討

以下是本會對公務員薪酬政策及制度檢討專責小組第一階段研究中中期報告所作出的意見。

本會認為現行的公務員薪酬制度不但有效地沿用了數拾年，而且一直有因應社會的改變而不斷地作出適當的修訂。其實公務員除了可以享受社會繁榮帶來的成果外，亦同時能夠接受社會不景時的困難時刻，所以有人說現時採用的制度及結構不能與時並進，這對公務員來說實在有欠公平。

公營部門與私營機構之間，在運作上只適宜作客觀條件上的比較而不能直接混為一談，而政府亦應擁有一個穩定的公務員體系，去為市民提供優質的服務，及維持社會的安定，這並非表示我們不支持定時作出適當的檢討，其實過往的公務員薪俸及服務條件常務委員會也有採用拾年作一週期性檢討的措施，但我們絕不同意採取一個翻天覆地的徹底改變，將整個公務員制度弄得體無原膚，肢離破碎。

如果大家都認為現時的薪酬趨勢調查制度有不足之處的話，我們可考慮將調查的私營機構對象增大至兩百間內，以加強其代表性，或加進一些雙方都接納的數據。

過往香港政府與公務員之間因薪酬問題而引發的爭議雖然有發生，但因為一直有一個機制存在，所以相對來說比較少，若日後真的採用以政府承擔能力，作為主要的薪酬調整考慮因素的話，我們恐怕會每年都引起公務員及政府之間的糾紛，而且還會一直地沒完沒了下去，影響整個香港的穩定性。

此外，公務員的每年遞增薪點應予以保留，以作為一種有效的穩定公務員士氣之措施，但可以引進一些嚴格的評核方法，去改善現有的考核制度，來落實獎勤罰懶的精神。

本會認為彈性薪酬幅度現時只適宜考慮在高級公務員範疇內試行，絕不適宜在中、低級公務員間實施，因為大部份公務員所負責的工作都需要以團隊合作去完成而且他們的工作亦難以量化，所以才會出現在五個被調查的國家中，都不能成功引入薪效掛鈎的政策。

其實，任何國家或地方政府，都一定希望擁有一支優良及高效率的公務員隊伍，所以他們都一定致力為其公務員隊伍提供與私營機構大致相若的薪酬福利，以便保持在同一人力市場中爭取較好人才的能力。另外，本會更不贊成將薪酬調整權力下放給各部門，因為如果各部門都有不同的薪酬調整的話，只會進一步加深公務員的分化情況，我們深信市民亦不會贊成。

因此，本會強烈反對將紀律部隊的薪酬政策與文職公務員的作出分開處理，我們反對政府不停地在公務員之間製造分化的局面，我們不願意見到將來紀律部隊與紀律部隊之間，文職公務員與文職公務員之間不斷出現矛盾，這些絕非市民之福！

最後，對於推行工作表現獎賞制度這個問題，本會只會支持以團隊方式而不會支持以個人方式推行，因為在個別部門內以組別比賽形式推行的話，確實會促進鬥心，增加生產力，改善效率及增進團隊精神，但若以個人方式進行的話，則又一次做成分化，甚至造就新的擦鞋文化，政府宜三思！

勞聯公務員及資助機構事務委員會

召集人：馮兆銘

二零零二年六月二十六日