

- (c) a submission from the representative of Clerical Officer grade in our Departmental Consultative Committee at Appendix IV.

You may wish to note that the Association of Customs & Excise Service Officers has already sent their views to you direct.

Yours sincerely,



for Commissioner of Customs and Excise

c.c. Secretary General, Standing Committee on
Disciplined Services Salaries and Conditions of Service

本人代表文書主任等職系對公務員薪酬和制度檢討有以下意見：

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？

以香港而言，從來沒有彈性薪幅制度，若要引入此制度來取代固定薪級，先要考慮這制度是否適合於每一個部門及每一個職級。每一個部門肩負着不同工作，而職系亦有所不同。所以，要引入此制度，其實是較為複雜的問題。問題不是薪酬幅度多少，而是在於衡量表現的標準如何訂立。政府每一個部門有着不同工種，以警隊為例，是否會以拘捕犯罪人數目、破案數目來衡量警員的表現呢？還是以防止罪案的數目來衡量，即每天檢查可疑人的身份証數目或搜查可疑人的數目呢？

然而，文職職員又如何？文職人員所扮演的是支援及輔助角色，而每一個部門都有文職職員，他們表現出色，可令部門的前線或其他人員更有效率。相反，文職人員表現欠佳，亦會做成部門其他人員的麻煩，以致阻礙工作進度。雖


然，部分文職工作是可數量化的，但這並不是衡量表現的唯一標準。在報告書中，並沒有詳細分析文職人員的狀況，只有加拿大個案提及職業分類和薪酬改革的範圍局限於由財務部聘用的文職公務員，但加拿大的公務員是可透過集體談判來釐定薪酬，這又與香港公務員制度不同，因此，難以作參考。總括來說，以固定薪級表來厘定增薪標準仍是最佳方法，因為員工的工作表現良好，才能獲得增薪。若員工表現欠佳，則有待改善後才可獲得增薪。但引入彈性薪幅制度仍可作考慮，可在高級公務員試行，因為高級公務員的表現標準是比較容易衡量，可直接與政策推行的成功或失敗掛鉤。

爲方便推行以部門爲本位的管理工作，應否把部分或全部一般／共通職系人員轉爲部門人員？

只是爲方便推行以部門爲本位的管理工作，也不應將一般職系人員轉爲部門人員。原因在於一般職系人員在入職條件列明享有申請轉換部門的權利。假如一般職系人員願意離開一個部門而轉到其他部門工作，他們可透過申請，爲其他部門効力。因此，自由度及靈活性也較大。但部門化後，他們只能在一個部門工作，若部門成爲外判部門或私有化部

門，一般職系人員又不能申請轉換部門，他們便少了選擇的機會。

在部門方面，一般職系人員調職時，必定有其他一般職系人員替代。若部門化之後，一般職系人員放假時，會否由部門其他職系同事替代工作呢？會否加重他們工作負擔呢？這些疑問亦對部門其他職系同事做成壓力，。同時，也對部門的日常運作造成混亂。

文書職系等代表 

二零零二年六月十九日