

致 公務員薪酬及福利檢討專責小組

敬啟者：

得悉台端持第一階段研究公開諮詢，鄙人就主要問題，亦一剖云管見如下：

- 1 公務員薪酬政策及制度不應徹底改變。唯修正是必要的。基本上「高薪養廉」及「金銀碗」觀念是需要的。故房屋、醫療等各項福利仍有保留價值。至於調整機制則針對現金工資為主，修改至更具彈性。例如取消每年例行之「一點增薪」，必須經過考績方可增薪點。
- 2 同業高級公務員應有較大的調節幅度，俾能吸引私人市場高質素領袖。中初級則以穩健結構簡單為尚。
- 3 基本上應採取一致政策。唯起薪點或稍加特殊津貼項目如高危及非固定工時等等。
- 4 現時公務員薪酬已較私營機構為高（最頂層

官員例外) 福利亦遠較私營機構好。競爭力不用懷疑。但定期之檢討仍有其實用價值。

5 一般私營機構當員担能力出問題時，可靈活地凍薪減薪裁員等，但要確保公務員的穩定性及服務水平，政府也須清楚解釋負擔能力對市民的深遠影響，更主要是如何避免編制無效益地膨脹。今天說及負擔壓力可能稍早而招致政黨詬病。

6 公務員人數眾多，工種繁雜，必須有一套完整的薪級制度方能有效管理，不能以個別薪幅取代。最頂層(特委部長)只需將目前薪級点上調及拓闊便可。

7 現行制度跟任何制度一樣，豈能完美。既得各方認同，鑑於此時此景，留之。

8 衡功量值，多勞多得，能者居之，自古皆然。以部份公務員利用僵化的制度，不思進取，唯素餐若能將此批害群逐離公務員行列，豈不快哉

9. 極力支持實施團隊獎賞制度。應屬定團隊  
隸屬單位，由領導至前線人員，不論職級，一同獲  
獎。先由各個部門訂定比賽單位，設定考核項目  
組成評審委員會，定期評估。

10. 支持實施個人獎賞制度，只限中初級。由  
各單位制定評核基準及預算案，交部門主管  
審批，再轉呈獨立統籌委員會通過是否撥款。

11. 薪酬管理下放應只局限於評核制度的強化，非全面下放。

12. 不應把一般/共通職系部門化以維持就業  
機會及調動靈活性。

13. 由於不涉及起薪點，職級等改動，下放只是更有效  
處理服務表現，工作效率等問題；除非是別有用心  
的「冒員」。否會影響士氣及服務水準。若團隊及  
個人獎賞計劃推行，只擔心該批「冒員」從此  
變為「墓員」。

14 目前編制經多年的釀行，毋用贅言了。精簡  
組織架構，擴闊職權，刪減職級，敢請  
立即上馬。

15 職位評值，七分科學三分主觀，要平衡各方  
利益，暫時毋迫切性全面評值。先鼓吹新  
新效掛鉤觀念，復甦僵化模式，讓盡責具  
才能之公務員得到應得的尊重甚而嘉獎，將  
「公冒員」陸續送上公墓。當整體氣候成熟，  
方才進行職位重新評值，既避免無謂猜疑  
又可按時序出牌。

概括而言

改革從精神入手  
辦法順節奏推行

市民

Q: 本人從未任職政府

14/5/2002