

 Read Message
[Previous](#)[Next](#)[Back to: Inbox](#)From: [REDACTED] > 

Date: 2002/06/12 Wed AM 02:05:33 CST

To: jsscs@jsscs.gov.hk

Subject: 公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢

[Reply](#)[Reply All](#)[Forward](#)[Delete](#)

Move To:

(Choose Folder) 

Dear Sir/Madam,

I am attaching my file which shows my views and comment in blue color on the above subject. My personal information is as follows and you are welcome to contact me if you need further information on my response.

Name: [REDACTED]

Gender: [REDACTED]

Age: [REDACTED]

Occupation: [REDACTED]

Qualification: [REDACTED]

Yours faithfully,

[REDACTED]

Download Attachment: [公眾諮詢.doc](#)[Reply](#)[Reply All](#)[Forward](#)[Delete](#)

Move To:

(Choose Folder) [Search Messages](#)[Previous](#)[Next](#)[Back to: Inbox](#)[Help](#)

19. 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 重新效掛
薪酬以淨工資計算(即以現金取代房屋、醫療等各項津貼)?

本人認為公務員薪酬政策及制度應該徹底改變，因為舊有政策及制度已原用了多年，許多經已不合時宜，需要重新檢討，例如房屋津貼或宿舍福利，都是現時很少私人公司會提供的，只有極高級的管理層人士例如總監級、行政總裁等等，才可享有，但現在公務員紀律部隊中全部人均享有此優厚福利，例如近期耗費公帑興建的位於荔景半山的全新豪華海景宿舍，每單位均超過一千多尺，單是這個福利開支，估計每月也需一萬多元，絕對是不合時宜，浪費資源。

所以根本性問題不在於應否以淨工資計算，而是他們的整體薪酬(即薪金+福利)是否過份優厚，脫離市場指標。

而每年的增薪點，更是非常不合理，亦有違工作的原則，因為工作應講求表現，不是經驗；而大部分公務員於入職時，都已經應該擁有乎合工作要求的經驗；所以累積經驗可以說是對工作上的貢獻很少，特別是一些文職及紀律性的工作。

薪酬調整亦應與表現掛鉤，可增可減，甚至可以辭退，因為這樣才能提高工作效率，打破“鐵飯碗”的錯誤觀念。

至於應否以現金取代房屋、醫療等各項津貼的問題，其實羊毛出在羊身上，無論現金或實物，也是支出，政府應該重新檢討是否真正需要提供這麼多的福利，我認為可參考私人公司現時的標準為藍本，以免與私人市場嚴重脫節。

(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？

我讚成，因為許多私人機構也採用這機制；政府都應該仿倣這種精神，事實上高級公務員所要承受的壓力較大；但相對表現機會亦較多。

(c) 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

我認為紀律部隊薪酬的政策，可與其他公務員不同。但是我更認為紀律部隊本身也應按照其危險性去厘定各部門及工作崗位的薪酬水平，例如警署、消防署應比懲教署、入境署或海關的薪酬為高，而警署內部負責外勤行動與文職亦應有不同的薪酬標準，才

能達到公平的原則。政府應認真檢討紀律部隊職位的薪酬及福利，是否大大浪費了納稅人的金錢。

(d) 我們應否繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢，以確保公務員薪酬與私營機構保持相若？

本人非常讚成這個建議。事實上，多個人事顧問公司的調查結果都顯示公務員薪酬與私營機構距離很大，脫離現實水平。同時亦應檢討福利，例如薪金與福利的比例，應參考私營機構 1 比 0.3 至 0.5 的比例（即福利的支出是薪金的百分之 30 至 50），但現在政府的比例相信遠超過這水平，值得重新檢討。

(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？

我認為亦需考慮這因素。如果當政府是一個私營機構看待，那麼調整薪酬時必需要視乎她的收入或利潤，才去決定員工那年的薪酬調整。

(f) 在現有薪酬政策及制度中有那些元素應該保留，以維持公務員體制穩定和員工士氣？

我認爲現時薪酬政策及制度沒有什麼值得可取之處，而穩定與否，要視乎本身公務員的競爭力是否及得上市場水平。比如說，一個現在於政府每月賺取一萬多元的文書助理，如果他辭去現時工作，我相信他絕對不可能在私營機構找到相同的待遇，就算賺到一半也算幸運。其實只要在檢討後，薪酬即使與私營機構相若，仍可維持公務員體制穩定，因爲他們普遍適應能力低，習慣了穩定的生活，故即使不滿，亦不敢輕易辭職。

如果要選，那麼政府現時的長俸制應該保留，因爲大部份公務員的年資較長，長俸金額已累計豐厚，穩定性會較高。

20. 關於以薪幅取代固定薪級

(a) 以香港而言，引入彈性薪幅制度，對改良工作表現獎賞制度和促進講求工作成效的文化會否有幫助？

絕對有幫助。

(b) 引入彈性薪幅制度，會否在公務員當中造成分化？

只要厘定彈性薪幅制度時有充分理據支持，相信不會造成分化。亦可鼓勵他們積極上進。

(c) 彈性薪幅制度應適用於所有公務員，還是只適用於管理職務較重的高級公務員？

我認為適用於所有公務員。

(d) 彈性薪幅制度，應否同時適用於文職職系及紀律部隊？

我認為適用於所有公務員。

(e) 為配合彈性薪幅制度，現行對工作表現的衡量及評核機制是否需要修改？

我認為當然需要修改。

(f) 直接把薪效掛鉤，對促進講求工作成效的文化，是否最佳的方法？

我認為這是唯一及最有效的方法。

21. 關於薪酬調整制度及機制

(a) 應否繼續遵守“公務員薪酬與私營機構大致相若”的原則？

100% 應該。

(b) 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？

我認為現行的薪酬調整制度是不公平的，絕對需要變更。

(c) 現行薪酬調整的制度是否有需要更改或變得更靈活？

我認為需要更改及變得更靈活。

(d) 在決定薪酬調整幅度時，應否以財政限制為首要因素？

應該。

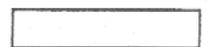
(e) 薪酬調整應否仍由中央管制、指引？還是下放給部門，讓各部

門行使自主權、靈活運作？兩者之間，要如何平衡才適合香

港？權力下放多少才恰當？

之前已提及此點，讓各部門行使自主權、靈活運作會較適合。政

府可成立一個跨部門小組，負責平衡，監察及定期檢討的工作。



22. 關於推行工作表現獎賞制度

(a) 把薪效掛 的元素引入公務員薪酬制度內，是否對香港有利？

我認爲對香港百利而無一害。

(b) 除引入與工作表現掛 的薪幅制度外，我們是否還要考慮採用
其他形式的工作表現獎賞制度？

應參考私營機構的做法，如表現良好，便增加升職機會，摒除過去單靠年資，所謂“排鄧仔”的過時消極陋習。

(c) 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？

我認爲應該實施團隊獎賞制度，但只應用於紀律部隊，因團隊精神是紀律部隊一個非常重要的條件。

(d) 應否引入個人獎賞制度？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？

我認爲應該引入個人獎賞制度，但只針對中級及低級，因高級本身的薪酬已經很高。

(e) 工作表現評核制度近年已有改善，這方面還需要什麼改變，以配合薪效掛 制度？

最好於年初與每位員工厘定工作目標，方便年終時檢討，也用來決定增薪或減薪。

23. 關於把薪酬管理工作精簡和下放

(a) 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？

之前已提及此點，讓各部門行使自主權、靈活運作會較適合。政府可成立一個跨部門小組，負責平衡，監察及定期檢討的工作。

(b) 如果把公務員薪酬管理工作下放，應該把多少與薪酬及職級界定有關的職責下放給部門？

只限把中級及低級薪酬管理工作下放，高級則仍留給中央或跨部門小組去管理。

(c) 為方便推行以部門為本位的管理工作，應否把部分或全部一般／共通職系人員轉為部門人員？

應該。

(d) 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？

我認爲現時社會正處於“人浮於事”的情況，加上公務員應該開始抱著“接受改變”的態度，即使面對改變，亦應抱住正面的心態去工作，緊守崗位，拚除已往一成不變的舊觀念。其實“接受改變”是許多現代管理學提倡員工應抱有的 Emotional Quotient 之一。

(e) 在精簡工作方面，可否把現有職系合併爲多個較大的職業類別？可否進一步精簡組織架構，擴闊管理職權和減少職級的層次？

我認爲可以。

(g) 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？

應該。應該由各部門負責推行，因部門對職位的了解會較中央爲深入。