

公務員薪酬政策及制度討專責小組秘書處

秘書長：

### 第一階段研究公眾諮詢

對主要問題的回應如下：

- 1) 可以詳加考慮〔因醫院管理局已經長期實施，值得借鑒〕
- 2) 因在問責制官員管治下所有公務員同樣執行上級命令、故不應另外有較大獎賞。〔在9)及10)已提出〕
- 3) 維持現狀已經足夠，無需改變。
- 4) 如果不具備競爭力，加上合約制及強積金等推出，則公務員的流動性定必會加劇，此情況政府是否希望遇見及有能力作出反應和控制。
- 5) 對調整薪酬時，政府的負擔能力只是因素之一，而非主要考慮。〔收支平衡視乎特首預見力及應變能力〕
- 6) 彈性薪酬現時不易實施〔管理文化及人的素質有關，加上EPP的實施、令公務員工作壓力大增，試問如何能客觀及公平處理？〕
- 7) 如果根據薪酬調查結果而增/減，對公務員和市民較容易接受，至於其他制度則需詳加研究及商討。
- 8) 對公務員概念新穎，需有明確的規範和準則。
- 9) 團隊獎賞制度是可引入，對象應包括各級公務員、分配以高多低少為原則〔增加團隊合作精神，亦與2)相呼應〕
- 10) 如另引入個人獎賞制度，對象包括高、中級公務員，凸顯其領導才能或個別事件的結果。〔但9)的分配方式應有所改變為平均分配、以示公平〕

- 11) 因文化差異的關係、香港人思維所限，所以不應把管理公務員薪酬的工作下放。
- 12) 不應該把一般/共通職系人員部門化、因對該等職員不公平。
- 13) 如果硬要把薪酬管理工作下放，應先增加透明度、提供良好的工作環境、對與錯的具體準則、令同事明確了解。
- 14) 不反對精簡架構，但要顧及員方的祈望，與員方商討其可行性。
- 15) 職位評值制度，應由中央負責推行，但員方需有機會發表意見。

以上愚見有不足之處，敬希指正。

華員會懲教處工藝教導員分會

上

25/6/2002