

本人在此對公務員薪酬和制度檢討中期報告內容及第四節載列的問題，提出以下意見：—

比 II. 2 輯的⁴¹基本問題是：現行薪酬制度，在其它因素配合下，雖然為香港帶來一支穩定、廉潔和有效率的公務員隊伍。……當中的“穩定”一定的穩定因為有一個僵化的退休制度，不像警隊的 45 歲提早退休或私人機構的公積金靈活，致使給人一個穩定的假像，假使它的制度靈活了，再加上經濟及工作機會增長，公務員薪資或不吸引，穩定是由本來是一個僵化的制度造成。因此如要作出改變，就是要吸引力和凝聚力，有使命感和抱負，讓人可成為香港特別行政區人民的公務員，服務人民和國家。

比 II. 2 輯的……以便其其他地方的最佳做法更趨一致，更方便易於管理，……

當中的更方便易於管理一月標準正確一要不斷監管和勇於落崗位改革，即直接挖位評估審核去衡工量值。

比 III 1. 根據具體和按崗位審核工作上實際的要求和量衡工。在保留最高薪金及退休因素下，讓員工管巧隨需要選擇衡工量值後去給工資的該等崗位：—
分別是有權苦來~~學~~幸的，即有做不完，負不起責任的工資；有假裝有業績的工資——即沒有做，一切要回來由自己執手的；有定期調配崗位，面對不同工作性質，人事的工資等。有滿腦筋是死線和資料要應付一帶腦筋的工資相反，就是有尸位事空的工資；有充足時間去處理公私兩事的工資；有寫着致工無事做的工資；有真是做~~無~~事轉工作的工資，若不求調，十年內也沒有人事工作大意遷的工資，不用帶腦筋的工資等。

就 III. 2. 應付中級和初級公務員同

3. 不應該，當中亦有如 III. 2. ^{所述的} 同樣的現象。

4. 應該繼續執行現行的原則，因為如律政司、財政司或一些職位在私營機構工作的同級薪酬是以倍計算，只是在外面的私人機構以唯利是圖，在政府內的以社會良心為宗旨。若不是現在經濟市場慘淡經營，根本在政府工作是以公務為回饋社會市民的為使命，去鞏固社會良心。

5. 是，正反映和回應 III. 4. 的意見，為什麼政府私人不存在有太大的競爭，只是在使命感和工作深層意義上有兩種不同的宗旨分別，當遇上政府需要面對的負擔能力（指整體性的）或外部环境也能去調節和執行以社會市民甚至國家利益為先。

6. 可參考 III. 1 和 III. 2. 的意見中所採取的彈性。

7. 不甚公平，可參考 III. 1. 的意見。

8. 政府問題事在於執行，若有評核審查機構如審計處似的評核審查帳目和施政的表現去評核審查尚待制定，就更公平和說服力一併便會有好處。

9. 是否可行，看可否如 III. 1 和 8 的意見安排。

10. 同 III. 9 一樣

11. 同 III. 9 一樣

第 12. 下應該以何可實行 III 的意見, 兩者部門人員
因不是一般/共通職系人員於調動和管理都遇上
嚴重困難, 有山頭主義, 人治主義, 團圓主義. 另外日
後可進一步實行同薪級點可轉職系以配合合併, 轉型
和用配達到靈活和易於及時進退, 刪除改組的
阻礙. 管職雙方都有協調的空間. 可作轉變的機制為
依歸基礎!

13. 請參考 IV 8 的意見

14. 請參考 IV 12. 的意見

15. 請參考 IV 8 的意見.

完

提出意見人

謹上.

簽署

二〇〇二年四月二十九日