

啟者：本人有意見如下：

- (1) 公務員新酬政策及制度應徹底改革，以着重薪金掛鈎，淨工資概念及更具彈性，並應立即執行，因本港之公務員新酬制度已比其他國家落後二三十年。
 - (2) 高級公務員之責任較大，應獲得較大的獎賞，做錯事亦應得到較大之懲罰。
 - (3) 紀律部隊之新酬政策，應與其他公務員一致。
 - (4) 應該遵守與私營機構相若的原則，因現在之公務員新酬及福利，大幅超越私營機構，例如：
 - 公務員有長俸，私人公司無
 - 公務員退休後有醫療福利，私人公司無
 - 公務員有增薪點，私人公司無
 - 公務員不論高低級可享有教育津貼，私人公司無
 - 公務員例如郵差每日工作七小時，若工作八小時則可獲一小時逾時津貼，私人公司每日工作十一小時，並有逾時津貼
 - 公務員不得炒魷魚，私人公司隨時炒魷魚
 - 公務員之長糧最高可達人工之七成，私人公司只得僱主之百分之公積金，相差達十四倍
 - 公務員有房屋津貼，私人公司除銀行職員可獲低息貸款外，其他公司無。（按：即使低息貸款，尚需要還本，公務員之長糧津貼，連本都唔使還）
 - 公務員有42天大假，私人公司一般只得10天，即等於公務員可獲多一個月人工。
- 故應立即調低公務員之新酬及福利，與私營機構看齐，以抒解民怨。
- (5) 政府的負擔能力應為公務員新酬調整之其中一項重要因素。
 - (6) 所有公務員應採用彈性薪幅。

(1) 現時之薪酬調整機制不公平。例如私營機構炒了一個月薪為20,000之經理，另外聘請一位經理，月薪為10,000，一個月後加至11,000。根據該機制，則私營公司加人工10%，薪酬減少4%。此亦說明公務員薪酬多年來比私營機構調整，到現時卻大大超越私營機構的原因。

(2) 把績效元素加入公務員薪酬制度，有極大好處。

(A) 應該仿效私營機構，實施^{個人}獎勵制度，例如將公務員表現分為四級，即A, B, C, D。A級佔總人數10%，給予獎賞，B級佔70%，不賞不罰，C級佔10%，予以懲罰，D級佔10%，予以革職。此比例可應用於高級、中級及低級公務員。

(3) 應該將公務員之薪酬工作下放。

(1) 應該將一般/普通職員改為部門職員

(2) 在薪酬管理工作下放過渡期間，可仿照私營機構例如美聯物業等，將表現最差之若干百分比公務員革職，即可提高士氣。現在公務員士氣低落情況，其中一原因乃不能炒鱿鱼，使公務員有恃無恐，工作散漫，貪得無厭。

(3) 應大力精簡架構，減少級數，以及減少高層人員。例如現時高級行政主任之編制，竟然多過行政主任（一級）之人數編制，方便人人有得升，即等於一間學校，校長人數竟多過教師，真是荒唐。

(4) 正式的職位評值制度，應由部門負責推行。

現時之公務員薪酬制度，對市民不公平，對公營機構員工亦不公平，因他們不能享用上述(4)級之福利。故改革應從人工及福利兩方面入手，不能因阻力而平軟。

市民 [REDACTED] 上