

本人對公務員薪酬諮詢文件和附錄 A 與第 19 至 23 段作出以下意見:

19a 贊同現金取代各項津貼，但併入基本薪金還慎重考慮。公務員離職時在財赤情況下，數字上令人有更大回響。

19b 應不同，採用的薪酬政策暫時只適合高級公務員，或日後才逐漸推擴

19c 應與其他大部份公職人員一樣保持現有薪級制。

19d 需要檢討。挽留人才除薪金，還有能否有更大的空間發展；所以不須太著重保持相若的慣性辦法。

19e 絕對是首要考慮因素，因為在此刻緊拙情況下還不作出決定，將來更難為實施，現在正所為「名正言順」。

19f 我見解認為，任何政策改變，士氣是有些影響，只要重要高級公務員能妥協，整體應該沒有太大衝擊，古人孟子所言：君子如風，小人如草。即是低級者隨高級者方向擺動。

20a 有少許幫，而且需要較長時間改進，因為涉及很多微妙關係。

20b 我強調是否分化，在乎於高級公務員是否妥協。

20c 只適用較重要的高級者，幅度小於 20% 可以接受，正如 19a 所表示的憂慮。

20d 不適合，因層面太廣。

20e 很難作出意見，因為現今的制度和將來的幅制的細節不太具體。

20f 是否最佳，現難於斷定。實施後再檢討才是最佳。

21a 不須要，雙方經營和服務性質不同。

21b 不知道。還未實施薪酬調整制度何來知道效果。

21c 須要。

21d 應該，正如 20c 所述的意見。

21e 應該由各部門行使主權，各部門最了解本身實際情況，但應該受到問責監管。權力下放因各部門實際情況不同難劃一規定。

22a 應該有利，正所謂多勞多得，才可顯出精英本色。

22b 不作意見，實施新制後再檢討。

22c 自古以來是有「獎」和「罰」制度。獎賞制應有不同的百份比，低級團體應有較高的百份比，因為行動多由低級者擔任，有時行動還有險危性。

22d 不太適合，因為這會成個人英雄主意，應注重團體精神。

22e 無意見。不清楚現在評核制度的準則。

23a-23b 似乎重複 21e 問題。

23c 宏觀各部門運作情況和人手問題，再作決定。

23d 在 20b 已經表達意見了

23e 須要多方面問題和層面考慮，財赤和運作銜接等等.....

23f 無意見。不清楚評值制度內容。

TO:公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會
聯合秘書處