

公務及司法人員薪俸及服務條件  
諮詢委員會聯合秘書處 收

敬啟者：

現時公務員薪酬政策及制度應該徹底改變，現時  
的薪金機制，既不能反映市場的現實工資，也不能配合政府的  
財政狀況，另一方面淨工資是可行的這是簡單易計的方法。

我認為高中級公務員的薪金政策應一視同人，公務員工作做  
得好是應有的責任，另外做得好可以用獎分制，如果得到最高積分  
可以優先升職。

做公務員不同私人機構員工，公務員要有使命感，是向市民納稅  
服務，如果祇是向錢看就不適宜做公務員了，應該打私人機構  
的工。公務員要有向整個社會負責的使命感。

當政府財政有困難時，公務員不能同市民同甘共苦，就非常自私  
和一個沒有良心的僱員。

公務員得天獨厚，薪酬高，福利好，如果不是犯下大錯，他們是  
不易被革職的，私人機構就算工作沒有錯也會時常職位不保。

紀律部隊例如警察、消防員他們執行職務時是有生命危  
高百分5至10是應該的。

我們應該全面依照私人機構薪酬的薪金作為指標，而  
不是選擇性的，並繼續定期檢討，亦可以薪金指標再加百分  
五至十加強競爭力。以私人機構同工同酬為指標，但一切要  
以政府財政狀況及負擔能力為首要考慮因素。

諮詢委員會聯合秘書處 收

公務員應以固定薪幅，這樣做使政府支出預算方面易掌握。  
公務員應以獎分制來增加士氣及決定升職才加人工，如不是  
有功又加，無功又加方法。

團隊獎賞制是可行的，但一定要為政府節省大，成效高及為  
一般市民贊賞才可以，但獎賞不應高過人工百分之十五。

香港是一個著名及細小城市，不應該把管理薪酬下放以免有些  
部門濫用公帑自成王國，一些公營機構及康體局是最好的  
例子，應該統一管理以免各部門薪金比較起來有所不公平現  
象，時常發生爭論。各部門工作應以精簡為主。

正式職位值制度是可行的，同時評值績分，一定要由中央負責。  
高級公務員的人工應以一些發達國家，如時星加坡、澳洲、加拿  
大、英國、美國等的首長或同等職位薪金中位數作為指標。

現在的公務員時常以薪金來決定士氣，是非常要不得的，政府應從  
制度着手。公務員應該有使命感，為市民服務為主而不應以金錢來決定  
士氣，否則就不應作為公務員，而應該向那些只向錢看的私人公司  
工作。很多公務員就算現在減至五成人工也易在私人市場找到。  
所以我希望政府堅持減公務員人工立場，為社會整體長遠利益着想，而不  
只顧自己利益而不顧市民可能加稅之苦和整個香港利益的自私公務  
員。因為公務員減薪，加稅機會大增，同時可以減低政府各項成本將所有  
牌照費及其他收費減少，製造營商環境，增強競爭力造福整個社會。

2002年5月24日