



on 24/05/2002 13:39:44

To: [REDACTED]@JSSCS  
 cc:  
 bcc: [REDACTED]/HKSARG  
 Subject: 公務員薪酬制度之意見

謝謝貴處給與本人機會表達對公務員薪酬制度之意見，對於主要問題的意見如下：

問題一：說到薪效掛，本是好事，多勞多得是天經地義之事，可惜怎樣做到公平地判斷誰是多勞而要多得就是很難啊！公務員的工作不能如私人機構以業績賺錢多少來決定員工表現，如怎能以交通督導員抄牌的數量來決定他們的表現，不是每個督導員巡邏區域違例泊車數目相同。如要把每個公務員的表現能公平決定，恐怕所需要的監察人員要一大班了，誰來付費支付這一大班額外監察人員的薪酬呢？

再說私人的薪效掛制度對很多私人員工而言並不公平，有很多私人員工被「減薪」或「凍薪」，不是他們的表現「轉差」或「無改進」，只因他們從事的職位正是求過於供而矣！對於這些私人員工，薪效掛制度是虛假的，真正的制度是市場主導。

再說淨工資概念，現在市民普遍認為公務員薪金高，若再把房屋及醫療等津貼名義地加到公務員薪金上，便會使市民更感到公務員薪金更高，從而使各界減公務員薪金的要求更甚而矣！再者不是每一個公務員都需要等量的房屋及醫療福利，用不著強行先分配給他們。

問題二：無論高、中、低級公務員中都有不稱職者；如發覺他們未能履行工作，應把他們撤職，用不著加薪減薪。

問題三：其實量度各公務員的表現已是很難公平做到，量度紀律部隊的表現同樣難啊！究竟是一個巡邏街道的警員阻止罪案發生有較好表現，還是一個多數坐在寫字樓候命而一次出動捉到一個罪犯的警員較好。再者，不當的鼓勵也會導致反效果，如警察的表現與捉賊數目掛，可導致警察糊塗捉賊，甚至冤案。

問題四：私營機構薪酬能升能降，問題只是升降是否「公平合理」。公務員的薪酬亦應跟隨私營機構升降，但要以公平合理的薪酬調查制度來實行，這樣其實並不容易做到。

問題五：若然政府負擔能力成問題，應量力消減一些社會服務，減少公務員人手，再量力跟隨薪酬趨勢調整公務員薪酬。

問題六：如先前所述，問題並不是在彈性薪幅與否，而是能否公平審量各公務員的表現來決定薪酬。若不用增加開支僱用更多監察人員而又達到公平審量（無可能），多勞多得的彈性薪酬制度當然要實行。

問題七：現時公務員的薪酬調整制度是反映私人薪金的升降，公平與否取決於私人薪金調整是否公平合理。私人薪金調整是「市場主導」，合理公平嗎？

問題八：問題應是好處會否多過壞處；好處是多勞多得，壞處是用多少人力物力才可公平審定怎樣才是多勞，和會否因不公平而分化員工們的合作。

問題九：怎樣公平分工、公平分團隊、公平量度不同團隊的表現是難做到嗎？不公平只會分化各團隊及各階層，鼓勵一些人努力工作，但挫敗另一些人。

問題十：不論高、中、低級，每位公務員表現好其實是應該的。現行已有些獎賞給與有出色提議改善制度及效率的公務員，這些獎賞可增加。

問題十一：公務員工作的地方並不是私人公司，沒有想「伙記」努力工作而又少薪酬的「老板」；沒有想多些薪酬而努力工作或奉承「老板」的「伙記」。把管理公務員薪酬的工作下放到這裡，會否就能達到私人公司的「薪效管理」呢？還是真的成為「擦鞋文化」的集中地？

問題十二：焦點應放在怎樣管理好這一種員工。究竟是轉為部人員前管理較好還是轉為部人員後管理較好，及管理權責分工是否恰當和確實執行。

問題十三：不知道。

問題十四：社會不停改變，有些職系沒需要存在便應取消，能否轉職是員工的能力決定而不是政府的責任。職系合併、擴闊管理職權和減少職級若然能更清楚地把管理權責分工及實行便應推行。

問題十五：不清楚甚麼是職位評值制度。如推行應由較清楚職位性質的部門負責推行。

總括而言，改變薪酬制度應不可加重特區政府的負擔。政府公務員應把工時主要用作服務社會，而不是主要用作監察員工工作表現。我們不應本末倒置，強去改變薪酬制度，其實跟據現行制度，只要上司準確無私監察及報告下屬表現，把不稱職的下屬撤職，不稱職的上司亦應被撤職，一級一級，直至特首及中央政府。

-----  
 \305w\252\357\250\317\245\316 hongkon.com \271q\2441\2661\245\363\250t\262\316  
 Thank you for using hongkong.com Email system