

致，更方便並易於管理，以及在香港當前的社會經濟情況下，可以更有效地切合各界期望？

III. 要解答的主要問題

專責小組在現階段抱着開放態度，並在向當局提出建議之前，先就下列問題²徵詢市民的意見：

1. 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更着重薪效掛鈎、淨工資概念(即以現金取代房屋、醫療等各項津貼)，並使薪酬調整機制更具彈性？

是

[第 3.23(a)及 3.36(c)段]

2. 對高級公務員採用的薪酬政策，應否與中級和初級公務員不同，即前者既要承受薪酬調整的較大風險，亦有機會獲取較大的獎賞？

[第 3.23(b)段]

是

3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

[第 3.23(c)段]

是

4. 我們應否繼續遵守與私營機構薪酬大致相若的原則，並繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢，確保公務員薪酬仍然具競爭力？

[第 3.23(d)及 3.36(a)段]

是，私營機構不斷裁員，減薪，公務員薪金

已嚴重波市場抗節，尤以中學程度的中級年公務員為計！

² 為方便參考起見，括號內的段數，是指專責小組中期報告內的段數。

5. 還是政府的負擔能力應成爲調整薪酬時的首要考慮因素？ [第 3.23(e)段]

政府沒能力負擔，公務員應大大減薪。

6. 香港公務員應否以彈性薪幅取代固定薪級？如果應該，則只適用於高級公務員還是適用於所有公務員，包括文職職系及紀律部隊？ [第 3.30(c)及(d)段]

紀律部隊薪金可加特別危險津貼。

7. 公務員和市民是否仍然認爲現行的薪酬調整制度是公平的？是否有其他可以達到這個目標而效果相同或更佳的制度？

現行的制度是前英國政府 [第 3.36(b)段] 保護自己利益的手段，公務員應減薪 20%。

8. 把薪效掛鈎的元素引入公務員薪酬制度內，是否有好處？ [第 3.44(a)段]

是，表現平庸的人應辭退，不要阻礙其他人才進入公務員隊伍！

9. 應否實施團隊獎賞制度？如果應該，則對哪些級別(高級、中級、低級或各級)實施？準則又如何？ [第 3.44(c)段]

應不給的。則一個部門每年選幾個員工表現好的有加薪和花紅，已與獎金及改善的辭退他化！

10. 應否實施個人獎賞制度？如果應該，則對哪些級別(高級、中級、低級或各級)實施？準則又如何？ [第 3.44(d)段]

11. 像香港這樣的城市，應否考慮把管理公務員薪酬的工作下放？ [第 3.51(a)段]

是，節省很多薪金福利與員工貢獻不成正比，公務員人工極高！

12. 爲方便推行以部門爲本位的管理工作，應否把部分或全部一般/共通職系人員轉爲部門人員？ [第 3.51(c)段]

是，終身僱用制度不合時宜。

13. 如果把薪酬管理工作下放，過渡期間或會相當長。在這段期間，如何維持服務水準和員工士氣？ [第 3.51(d)段]
表現不好，警告後不改善，辭退他們
14. 在精簡工作方面，是否有機會把現有職系合併為多個較大的職業類別？會否有空間進一步精簡組織架構，包括擴闊管理職權和減少職級的層次？ [第 3.51(e)段]
多些外判，職層自然精簡
15. 應否推行正式的職位評值制度？如果應該，則由中央還是部門負責推行？ [第 3.51(f)段]
應由部門負責

IV. 公眾諮詢

我們歡迎社會各界人士對中期報告內容及上述第 III 節載列的問題，提出意見。

如果有任何意見，請於二零零二年五月二十五日或之前送交公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處。

地址： 香港金鐘道 89 號
力寶中心第 2 座 7 樓 701 室
傳真號碼： 2877 0750
電郵地址： jsscs@jsscs.gov.hk

公務員薪酬政策及制度
檢討專責小組

二零零二年四月