

 Read Message

Previous

Next

Back to: [Inbox](#)From: [REDACTED] <[REDACTED]@netvigator.com> 

Date: 2002/03/24 Sun AM 02:52:27 CST

To: &lt;jsscs@jsscs.gov.hk&gt;


Subject: 我的意見(關於薪酬政策、制度及結構)

Reply

Reply All

Forward

Delete

Move To: (Choose Folder) 

## 關於薪酬政策、制度及結構

- (a) 各種津貼應盡可能精簡。由數十種津貼減為十數種津貼。
- (b) 處理紀律部隊薪酬的政策，應與其他公務員略有同。
- (c) 在現有薪酬政策及制度中公積金及每年有固定增薪點兩項應該保留，唯每個新級點的幅度應該收窄(至現有幅度的一半)。以維持公務員體制穩定。

## 20. 關於以薪幅取代固定薪級

- (a) 以香港而言，引入彈性薪幅制度，對改良工作表現或有幫助，但肯定會造成「擦鞋」及「埋堆」文化。在政府內外(包括公營機構)形成中國式「朋黨政治」及「裙帶關係」，考職容易成為利益交換，彈性薪酬成為禮物。
- (b) 引入彈性薪幅制度，一定會在公務員當中造成分化，同時亦可能加強小集團的內部團結。
- (c) 彈性薪幅制度較適用於管理職務較重的高級公務員。
- (d) 彈性薪幅制度，不適用於文職職系(教育人員)及紀律部隊。因為難以計算所謂「增值」及所謂效率。

## 21. 關於薪酬調整制度及機制

- (a) 應該繼續遵守“公務員薪酬與私營機構大致相若”的原則。仍舊應該實施「高薪養廉」政策。廉潔比效率更應該受到重視。
- (b) 薪酬調整應仍由中央管制及指引，津貼則可下放給部門靈活運作。

## 22. 關於推行工作表現獎賞制度

- (a) 把薪效掛勾的元素引入公務員薪酬制度內，對香港應該是有利的。但「工作效能」並不容易評定。

## 23. 關於把薪酬管理工作精簡和下放

- (a) 如果把薪酬管理工作下放，應該有五年至十年長的過渡期。避免政策經常變更。

[REDACTED] (教師)


2002年5月

Reply

Reply All

Forward

Delete

Move To: (Choose Folder) 

Search Messages

Previous

Next

Back to: [Inbox](#)[Help](#)