

EXPRESS

收件人：公務及司法人員薪俸及服務條件  
諮詢委員會聯合秘書處。

<內容>

首先，本人表明不應該控告政府或抨擊政府  
(此行為：以下犯上)。而應透過多個會議來  
互相了解；凍薪較適合現今之情況（可以  
設定凍薪2至3年；以較長之凍薪年日來換得  
「取減薪」。

<意見>

① [第3.23 (a) 及 3.36 (c) 段]

淨工資概念似乎不太適合“公務員”；尤其，不適合  
“高級公務員”。

對於“高級公務員”尤以提供高級政府宿舍較佳；  
而首長級則可以考慮具有選擇“政府花園  
洋房”（提供24小時及最少10名特警人員在  
洋房之外圍設站崗；每天6班制）。  
或私營花園洋房津貼之權利。

對於一般“公務員”來說；醫療、牙齒護理、維修  
等等均是一個完整的員工福利制度下所必需的。

以上的福利條件較“淨工資制”存有“人情味”。  
若再加上每半年/定期性之問卷諮詢則可以  
加強日後有關福利之改善；雙方更了解“收授者”  
之心意或意見，而“施出者”亦可按其環境條件  
提出意見。

而“福利施出者”則不應在環境好之時就即年  
提供“增加津貼”而條件差之時就即年要求  
“減少津貼”；一個穩定不易變更之福利制度  
相信才是大部份公務員之心願；否則，早已投身  
於利錢大上大落之私營機構（月薪及分紅制度下，  
在外圍條件好之時：可達到年薪14-20個月）

① …… 所以，在決定一個制度/架構之時，是最要緊時刻，尤如以貸款式購置一所樓宇之重要性。

② “公務員”這公眾之形象是作穩健及踏實。所以對於“高級公務員”、“中級公務員”及“初級公務員”，在外圍經濟條件有極大變動之時；而必須作出薪酬調整之時，應在“規避之調整制度”下作出更新。(例如：公營機構下調或上升多少百分比及私營機構又下調或上升多少百分比，方面調查房屋租金之放盤價及租客實際承租價及其上下調百分比(房屋指數)，生活必需品指數，外出消費指數等等。亦可以參考大部份之“公務員”在選擇強積金之時，是選擇何種基金(例如：是“保本基金”或是“平衡基金”又或是“股票基金”)來作為各公務員對自己之心願選擇的參考。另外，又是否購買具投資風險的股票(例如：是“大藍籌”或是大上大藍甚至如坐快速過山車的紅籌/國企)而人壽保險也是利錢頗大的，在一般環境下均已坐底有3-5厘，好環境之時甚至可以享有8厘以上。

而「兩得存款」的風險也是極大，利錢可以多過人壽保險及紅籌/國企；因傳聞利息達20厘以上亦加實際買賣所得的利錢。

另外，亦是了解一下，假若同是“公務員”均有購買「期指」，那就要知道該“公務員”的年紀是多少(是：①年屆50以上 ②年齡達40歲 ③年齡只是18-21歲)畢竟他/她們為何要投資該風險大的投資工具(例如：期指)；從何方得知此投資工具(①同事介紹 ②由自己或親屬間得知 ③只是：從同事與同事間的談話中而得知而產生向往)

EXPRESS

②…… 只要是公務員，均應有一致的調整薪卹率。  
 倘若某一部門之組員的工作表現或態度差  
 的話，就只有兩個方法處理 ① 開除 ② 調下  
 一級職務或權力較少之簡單職務

③ 再培訓 以便達到要求之水準。

而儘量避免調整率不同的出現。

基本上，一個部門均有一個或多個小組，

而每組均有數個組員；而每個小組

均有一個頂級上司；該“上司”基本上均會

於每日都向其下屬組員而撮寫“工作報告”

若遇到某下屬組員的“工作報告”表現差或

表現極好的話，均應由另一同級之上司來

監督及撮寫該下屬組員的“工作報告”；

若持續沒變的話，則應在“上司級會議”中

表明此情況，以便每一“上司級”的上司均

加以注意該下屬組員的情況表現；在

適當的時候，即表明“賞或罰”。

另外，“高級公務員”應具“基本之薪卹”外，還

加上“年資獎”，而“年資獎”則如同“酬金”一樣，

每期均不同；並按高低級之別而不同（薪卹指標）

[第 3.23 (b) 段]

③ 發意見。但應按其工作情況存有壓力而提供“緩壓之活動”  
[第 3.23 (b) 段]

④ [第 3.23 (d) 及 3.36 (a) 段]

有關外界(公營、私營)之薪酬結構和薪酬趨勢應先對各政府部門之高級員工以會議形式先作溝通;而一般員工則以月刊形式作溝通。

而對於外界條件趨勢越加嚴重之始起,則應向各政府部門之“高級員工”要求提供意見報告(通知至截止收取報告期最少具有1個月)

“公務員”在入職之時,如同已選擇“強積金”之保本基金;是那麼穩定不易變及少利息。而公營機構則尤如選擇平衡基金;而私營機構則尤如選擇股票基金;所以,三方在投資市場的利潤/辦事方式的不同,因而受外界條件所影響之比率又極不同。

若要“品德好的公務員”存有競爭力就只好保持不斷的“培訓計劃”才是“改標又改本”的處理。(品德差的就只好受自然淘汰之苦,只怕該人已自樹勢力佔領小圈子,而受保護)。

⑤ [第 3.23 (e) 段]

政府的負擔能力不應只影響“公務員”之薪酬調整;而應對當地受政府撥款之機構或各有關項目均應一致受影響。

其實,一地/一國之政府所聘用之員工理應較其它項目重要,因其是直接執行高級官員的工事。

另可以向其它各國政府同級“公務員”之福利/薪酬可享用較高或較低的生活指數及存款比率來作為比較(例如:月薪\$5000在香地是富要很奢侈才可以;但若在“中國”,馬來西亞,泰國等等,已可以享有頗高之生活指數,樓級房屋了)。

所以,「政府」之負擔能力以至各項指數之報告應可作為激勵,而不是用作調整薪酬之用。

⑦ “……眼見因「頂級部門上司」因太信任“老臣子”而一但該些“老臣子”遇著一些“黃皮樹了哥”的年輕下屬。(因“老臣子”的年紀多已不少，很多工作都下放給年輕的下屬)這就尤如給予“免死金牌”似的；就算「頂級部門上司」要剷走該批不良份子，也不是易的(曾聽聞一男一女的CA向共已很熟落的下屬GC表明：他/她現時今抗做，重Sir都耐他/她們不可，他/她享有“長俸制度”，只有他/她們要調出該部門才會離開該處，否則，他/她們可長留該處。曾有一段時日，各GC的工作量已不多，仍沒有GC離職，但就仍聘用新人2-3個；此時，與該2個CA及一似是甚麼ACO職位的老臣子所熟落的數個GC即圍著本人附近，她們均互相對觀來說明“若果有人要走的話，實唔會係她們，隨後又將她們手頭上的“龍頭崗”工作放在本人的桌上，表明要本人快速完成。其實，本人由初入職至今，均與她們不有閒談，但初期仍有打招呼。現今，本人已有頂級上司收給本人一些別題工作，本人拖著努力工作，不要遲到早退，不聽閒言，來渡過每一個工作日。曾試過在走廊走過之時，有該個GC不但沒走向一邊少許，還要用手臂故意的撞本人。本人曾知一名重Sir較有閒談，有一GC後竟每天均化濃妝(胸中穿薄紗上衣及透紗裙)至今。曾眼見一日達五次(其中的一天)某重Sir一走到本人的影印機附近，該GC即當面用該窄窄的小通道來通過。後來，該重Sir與本人均調離該區段工作；其他他人則職責均沒改變；該GC則改為“猛咁多次巧合”的，當本人要離位以便拖送文件給重Sir及Madam之時，該GC又即離位“加吓自己水杯的水”並停留在水機附近暢飲，然後又加少少；水機是放在[ ]內走廊也是多人必經過。

⑥ 「彈性薪幅」絕對不適合「香港公務員」，但「彈性酬金」或「彈性福利」(例如：①提供新聞或學習性之月刊；②渡假屋津貼或免費享用一些渡假村之房舍(例如：李理浩夫人渡假村)；③於週日開設專為「公務員」而設的班制課程(必需按級別而參加課程。例如：高級員工可參加初、中、高級。中級員工只可以參加初、中級課程。而初級員工則只可參加初級課程。另外，高級員工可以提供④學習性課程及⑤興趣班課程。但中級員工、初級員工則只提供「學習性」課程。) [第3.30(c)及(d)段]

⑦ [第3.36(b)段]  
 現今之「公務員」薪酬制度仍算是很公平。「政府」不應太受外界條件所左右；但採用或收集民意是有存在的必要性，而在必要時刻，更應表明「不採用某—民意」的原因及必需表明其堅決之決定；以便阻止民眾仍存有「推翻」的念頭；而作出不停及更猛烈之抨擊。  
 一個強穩之薪酬制度才是最重要，相信也是眾「公務員」所渴望。在逆環境下，可以考慮凍薪、凍結其他一切福利；暫停招聘新人，增加部門之工作會議以加強工作之認識及更加順利完成工作。  
 上司對下屬必需嚴厲執行部門法章，不可以因熟落的因素而公私不分(此情況頗常見。曾多次受審某一至三個高級員工因與某一班同級員工(但年齡較本人少很多，她們均傳聞年屆19至25；實際是否屬實則不得而知。她們表現得極稱很「乖」之外；還要本人多次找其監管之高級員工的指示要「執死雞」及「吞酸頭骨」；眼見她們只怕直屬之上司，但對於該部門之頂級上司，反而一點也不怕之外，頗多次還出現頗「乖」之行動。)

⑦……嘗試過1天達10次之巧合，但甚麼人都謝絕不可。首先該GC係間佢有2個CA的家族，該GC入職不久，已和大部份的GC、TC熟落。即已自樹勢力，再加上有2個一男一女的CA在各方之幫助，另得一女一男的老臣子（好像是甚麼AEO或AEO……）的處處袒護；所以該GC才會那麼專橫，減視別人均仍處之泰然。（曾眼見該GC對外來的送貨員都送上甜甜的笑容。

至此，聘用一個“新人”之時，是需要很嚴緊；而日後，除需要“上司級員工”監督下屬，還需要各不同職級的上司的嚴厲執行法章及公私分明。

在現今的薪酬制度下，一般合格的“公務員”也算是公平的（計算12年的生活指數之平均值）。

而對於“精英公務員”則是聘用了超值之人材。但對於品德差的員工，則只好嘆句耐可，拖累其他/她“合資格的公務員”。

（該2個一男一女之CA：好像名叫 ① Mr: [REDACTED] ② Mrs: [REDACTED]

另2個GC：好像名叫：① Miss: [REDACTED] ② Miss: [REDACTED]

← 有2份工兼作（一全職一兼職）  
→ 亞律隊

⑧ [第3.44(a)段]

薪級掛鉤的元素不應直接引入到所有的“公務員薪酬制度”內。應只用作激勵“公務員”加把勁去工作的指引。

「公務員薪酬制度」或許可以考慮“薪級點”可按每年之經濟條件而作出變動，而不是固定的薪級點金額。而每一“公務員”的「品德」及「工作表現、工作態度」各佔50%之評分制以便用作該“公務員”是否可以得到高一級的“薪級點”；「品德」及「工作表現、工作態度」差的員工，若仍留職的話，則需要在享用中的「薪級點」凍結最少1年及最多5年。

⑨ [第3.44(c)段]

團隊獎賞制度可能培養成多個互不相讓之小組。每組各自為政。可能演成“各出其招”甚至互相抨擊。

⑩ [第3.44(d)段]

年資夠，有學歷，工作又投入，有好的工作建議，工作表現又好的話，自會有上司的好評價以至晉升機會。因此，不應實施個人獎賞制度。

⑪ 現今總數不適宜把薪酬制的工作下放。[第3.51(a)段]

⑫ 沒意見 [第3.51(c)段]

⑬ 沒意見 [第3.51(d)段]



# EXPRESS

## ⑭ [第 3.51 (e) 段]

或許可以考慮暫停招聘新人，并在退休制度下，人手自會增加，工作量/職權自會慢性日漸增多。不用急著的減省人手，這會動搖人心，影响公務員對工作之投入感。

{本人不贊成推行“私營化”因「政府」所挑選之人，多較穩定-成熟。私營機構則可以很激進或奸險。推行“精英制”或“重質不重量”才是現今所渴求。

## ⑮ [第 3.51 (f) 段]

「評值制度」是有存在的必要性。每位“公務員”均有同級同事，頂級上司及部門上司。

頂級上司對於一“公務員”之 ① 工作態度 ② 工作能力 ③ 其工作是否經常性或間歇性需由其他職工才可以完成 ④ 人際溝通能力 ⑤ 會否是滋事份子或製造“是非”或“謠言”又或極力推行“小組”(俗稱：小圈子)的人。

⑥ 是否每事均向“上司”匯報。

部門上司，應每日均有各下屬的評值報告。並於每另一個工作日向“中央”匯報；而“中央”均應每隔一段時日就派一些審核員工到某一部門作核對性之實地視察(每次停留約1星期)。

EXPRESS

收件人 (名稱) = [REDACTED] ([REDACTED])  
通訊處 = P. O. Box [REDACTED]  
GLoucester-Road Post office, HK