

二零零二年四月公布的諮詢文件載述的問題

關於薪酬政策、制度及結構

- (a) 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、薪酬以淨工資計算（即以現金取代房屋、醫療等各項津貼）？
- (b) 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？
- (c) 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？
- (d) 我們應否繼續定期檢討薪酬水平、薪酬結構和薪酬趨勢，以確保公務員薪酬與私營機構保持相若？
- (e) 還是政府的負擔能力應成為調整薪酬時的首要考慮因素？
- (f) 在現有薪酬政策及制度中有哪些元素應該保留，以維持公務員體制穩定和員工士氣？

2. 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，對改良工作表現獎賞制度和促進講求工作成效的文化會否有幫助？
- (b) 引入彈性薪幅制度，會否在公務員當中造成分化？

- (c) 彈性薪幅制度應適用於所有公務員，還是只適用於管理職務較重的高級公務員？
- (d) 彈性薪幅制度，應否同時適用於文職職系及紀律部隊？
- (e) 為配合彈性薪幅制度，現行對工作表現的衡量及評核機制是否要修改？
- (f) 直接把薪效掛鉤，對促進講求工作成效的文化，是否最佳的方法？

3. 關於薪酬調整制度及機制

- (a) 應否繼續遵守“公務員薪酬與私營機構大致相若”的原則？
- (b) 公務員和市民是否仍然認為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？
- (c) 現行薪酬調整的制度是否有需要更改或變得更靈活？
- (d) 在決定薪酬調整幅度時，應否以財政限制為首要因素？
- (e) 薪酬調整應否仍由中央管制、指引？還是下放給部門，讓各部門行使自主權、靈活運作？兩者之間，要如何平衡才適合香港？權力下放多少才恰當？

4. 關於推行工作表現獎賞制度

- (a) 把薪效掛鈎的元素引入公務員薪酬制度內，是否對香港有利？
- (b) 除引入與工作表現掛鈎的薪幅制度外，我們是否還要考慮採用其他形式的工作表現獎賞制度？
- (c) 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？
- (d) 應否引入個人獎賞制度？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？
- (e) 工作表現評核制度近年已有改善，這方面還需要什麼改變，以配合薪效掛鈎制度？

5. 關於把薪酬管理工作精簡和下放

- (a) 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？
- (b) 如果把公務員薪酬管理工作下放，應該把多少與薪酬及職級界定有關的職責下放給部門？
- (c) 為方便推行以部門為本位的管理工作，應否把部分或全部一般／共通職系人員轉為部門人員？
- (d) 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？

- (e) 在精簡工作方面，可否把現有職系合併為多個較大的職業類別？可否進一步精簡組織架構，擴闊管理職權和減少職級的層次？
- (f) 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？