



有關《一九九九年公務員入職薪酬檢討》

意見書

立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席
譚耀宗先生

譚主席：

感謝主席給本會機會就《一九九九年公務員入職薪酬檢討》發表意見。

(一) 本會對是次薪常會的調查結果及建議有以下四點意見：

1. 在是次調查中，薪常會仍採用一九八九年檢討時曾用以薪酬調查的學歷比較法，來確定資歷組別以及各組別之間和組別內各級系之間的既定對比關係。這種調查方法，薪常會假設十年前所採用的調查方法及確定的資歷組別並不會受十年來社會劇變的影響，而導致不合時宜而須修改。本會認為，這未免將事情簡單化。公務員薪酬檢討是一件複雜的事情，為了達到「吸引有能者加入及長期保留他們為特區政府工作」之目的。薪常會在調查過程中，應將所有會影響薪酬的主要因素都列於考慮之中。
2. 本會不接納薪常會採用過去十二個月為調查期。因為1998年是香港經濟受亞洲金融風暴影響而導致最差的一年。這一年香港經濟低迷、失業率高企、打工仔薪金大幅度調低。而薪常委採用這段時期進行調查，使調查結果不能正確地反映公務員的實際薪酬價值。為了全面真正反映實際情況，本會認為應以最近十年為調查期，再將調查結果，作為基準來制定新入職員工的入職薪酬根據。
3. 本會認為薪常會的調查結果及建議，只適用於新受聘人仕，表面上對現職公務員沒影響，因此會得到較多數現職公務員接受。但是由於是次薪常委採納了較主觀及不切實際的調查方法去釐定公務員新入職薪酬。導致新入職者的薪酬與現職公務員相差太遠，因此可能出現下列情況：
 - a. 由於新入職主任職系僱員薪酬遠遠不及他的下屬，當他在管理下屬時會產生一定程度壓力，再加上主任職人員的職務相對比前線的同事較為繁重，而雙方的薪酬則不能成正比，由此引起新入職的主任級人員會感到自己的職位不受重視和尊敬，因而失去原動力。導致影響政府的日常運作及產生

百無一失
20.8.1999
pm 2.30.

內部矛盾。

- b. 就算新入職的同事與現職公務員屬同一職級。他們之間薪酬的頗大差距會出現「同工不同酬」的現象。更甚者，可能會影響士氣，導致新舊同事之間不協調。引起內部分化。

本會認為薪常會應實事求是，重新修訂其檢討原則、調查期及調查方法。使今後的調查結果和建議可被大家接受及順利執行。

- 4. 薪常會建議：當有些資歷組別還未有新的薪酬基準時，便會參考這些組別與其他有足夠調查數據組別之間的既定對比關係，從而推算出該等組別的新資歷基準。這種推算導致學位教師與非學位教師的入職點相同的怪現象。在正常情況下，各官津補學校在聘請教師時，會優先考慮聘請學位教師。非學位教師便被迫在給予薪酬較低的私立學校任教。本會認為薪常委在缺乏數據的支持下，以推算及假設，作為薪酬基準。這種做法並不審慎及客觀，應審慎地收集數據，進行全面調查，才可避免上述情況發生。
- 5. 在收集薪酬數據方面，薪常會只就每個納入調查的職位收集以下幾項資料，包括每月薪金、花紅和現金津貼。換而言之，若某公司未能把某些職位中的一些附帶福利折算為現金，並從薪金總額中反映出來。雖然薪常會強調這次是入職薪酬的調查，便不將這些因素納入調查內。本會認為此建議有誤導公眾之嫌。因為如果某間公司為了節省日後發放給員工的長期服務金、退休金或者遣散費時，便會將僱員的薪金普遍調低，另一方面，同時又會以比較優厚的附帶福利或工作條件彌補工資的不足，以此來吸引求職者。例如：提供低息房屋貸款，交通津貼和優厚佣金等福利。若薪常會不將這些職位納入調查之內，其調查結果只能是片面地反映情況，所以本會認為薪酬調查應以「總額報酬」為基本數據資料。此外，薪常會只披露被調查公司的名稱、數目、工作系屬種類及工作系屬名稱。並沒有透露到底有哪些公司的職位及其職責因符合篩選條件而接受此項調查。因此本會認為，為了進一步增加透明度，薪常會有必要披露所有相關的資料供大家研究和分析。

(二) 這次薪常會的調查結果及建議影響多個職系，本會認為：

- 1. 對轉任其他職系的在職公務員
本會支持薪常會建議在職公務員轉任其他職系時，他們的入職薪酬不會少於現有的薪酬。並希望這個建議真正與公務員事務局局長所提出的「長俸跟人走」之承諾相配合。
- 2. 紀律部隊人員及司法機構人員
本會認為將薪常會的調查結果及建議，硬套於上述兩職系人員是不恰當的。因為，他們的工作性質及工作要求是較為特殊和獨特。所以，本會要求政府釐定他們的入職薪酬時除了參考薪常會的建議之外，還須考慮以上因素。

3. 非公務員合約僱員

上述之人員入職薪酬將受薪常會調查結果及建議所影響，本會希望政府應敦促各部門首長不應因資源增值而隨意將常規編制的公務員職位由非公務員合約的僱員取替。並且需設立一個監察機制，要求各部門在聘請此類人員時，應該按部門的人力資源需要作為參考。

4. 資助機構僱員

由於他們的現時薪酬與公務員相通，因此薪常會的有關調查結果及建議，對他們的影響亦是與公務員一樣。

(三) 政府當局就聘於入職職級的人員所建議的薪酬方案，本會認為：

1. 薪常會建議以新基準來釐定新入職人員起薪點是不可接受的，原因已詳述本信第一頁。
2. 本會原則上支持政府把每年的增薪日劃一於每年的四月一日。但政府須確保各部門應按人力資源需要決定，而不應為了資源增值而故意將新員工之入職日期延至十月一日或以後。
3. 政府決定隔三至四年全面檢討基準一次是恰當的。但本會反對依照薪常會現時的調查方法去檢討入職薪酬。原因已在第一頁陳述。故此，本會希望政府在檢討薪酬基準之前，必須先修改其調查及釐定原則和調查方案，否則，這安排是不會得到公務員支持的。
4. 本會支持設立衡常性機制來確保在基準上升時，在職公務員的薪酬不會低於新入職員工，不過本會要求政府能提供具體有關資料確保此機制如何達到上述目的。
5. 本會同意此安排，因這將有助保留有經驗的公務員繼續為特區政府效力。

整體而言，本會歡迎這份報告書對在職公務員的現有利益，暫時未有直接影響。但本會不贊成薪常會採用片面的調查方式來釐定公務員職級的新入職點。故此，本會希望薪常會廣泛地收集資料及諮詢各公務員團體意見。使報告書的建議獲得大眾的支持和接受。

政 府 人 員 協 會

主席：陳志光

(會 務 主 任 : _____ 代 行)

(李 森)

一九九九年八月三十日