

以下是政府紀律部隊人員總工會對一九九九年公務員入職薪酬檢討，及其各有關結果和建議的意見：

(甲) 調查結果及建議

- (1) 我們並不質疑調查的結果。我們認為這次調查得來的入職薪酬大致上反映現時私營公司的入職薪酬水平。
- (2) 雖然我們對某些資歷組別的確定和各組別之間的對比關係存有疑問，但大致上我們接受以資歷組別和對比關係為檢討原則。
- (3) 我們亦接受繼續以學歷比較作為調查方法。
- (4) 整體而言我們並不支持這份入職薪酬檢討，原因如下：-
  - (i) 雖然自一九七九年，政府每隔十年都檢討公務員的入職薪酬，以往的檢討耗時約二十個月，但今次則忽忽只用了七個月便已經完成檢討，而調查期只覆蓋過去十二個月，我們認為這樣一個檢討流於馬虎，亦感覺到這一檢討只是為某些特定目的找尋支持而已。
  - (ii) 一九九八年香港的整体經濟是以往二十年最差的一年，今次檢討的調查期剛好覆蓋了一九九八年的大部份，故此調查結果必然突顯了薪酬收縮的一面，這樣的調查期造成以單一年的表現代表整段十年時期並不能如實反映現況，而檢討結果亦必然因偏向某一方面而失實不公。
  - (iii) 一向以來無論公務員，或社會大眾均認同公務員架構的穩定性和延續性，現在我們將早前公務員改革和這次入職薪酬檢討連結而考慮，發覺政府的導向是改變公務員架構的穩定性和延續性，轉向市場主導的靈活性，即如今次檢討，我們看到的只是要即時削減新入職公務員的薪酬以便緊貼市場的水平，靈活性是有了，但將來市場趨勢改變時，公務員，特別是較優秀的公務員亦會靈活地外流出公務員架構，其穩定性和延續性則失去了，我們認為這樣的改變並不適當，在其影響下對社會則是弊多於利。
  - (iv) 這次檢討因應特定的目標而建議特定的實施方法，例如第五章所列的補救方法，脫鈎安排，和新行政安排等，在在顯示出實施這檢討結果的方法仍未確立，我們認為就算

政府站在政治正確的立場上強行實施這檢討結果，亦應在適當的具体安排確立後才進行。

- (v) 我們認同第六章所述現存於公務員薪酬架構上的問題，我們認為政府應結合公務員改革而徹底解決這些問題而不是零碎地，片面地以管窺坐井的方式回應一些短視的呼喊去削減公務員的薪酬。

## (乙) 對紀律部隊人員入職薪酬的影響

雖然原則上我們不支持這份入職薪酬檢討因而認為其不應影響紀律部隊的入職薪酬，但純以討論的角度而言，我們覺得可產生以下的影響：

- (1) 以既定對比關係來訂定新的資歷基準並不理想，有些資歷組別的編配及與其對比的其它組別內相關職系的編定並不合理，例如第 16 組；我們認為有必要檢討構成這些對比關係的論據以確定這些對比關係的合理和有效。
- (2) 基於這次入職薪酬檢討而將相若的結果以內部對比關係的方法厘定紀律部隊的入職薪酬並不合理，原因是紀律部隊都各自擁有獨特的聘任條件，並無對比的對象。
- (3) 由於學歷只是紀律部隊眾多的聘任條件之一，因此基於學歷的基準調整亦只應作比例上的調整。

## (丙) 建議

基於我們不同意這次檢討所覆蓋的調查期，亦覺得這份檢討在匆忙馬虎的情況下完成，我們並不認為這是一個完整合理的檢討。我們建議就短期而言政府應該對公務員入職薪酬作一較詳盡周密的檢討，將這次檢討所引發出的問題妥善解決後才付諸實行。就長遠而言，政府應結合公務員改革而制定一個包含靈活的調節機制和穩定性的薪酬制度。

政府紀律部隊人員總工會  
一九九九年八月