

**立法會
公務員及資助機構員工事務委員會**

**團體及學者就《1999年公務員入職薪酬檢討》
提交的意見書的摘要**

(截至 1999 年 11 月 10 日的情況)

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
香港政府華員會 CB(1) 289/99-00(01)	<p>(1) 政府當局應作通盤考慮，審慎從事，顧及對公務員隊伍的影響，特別是對士氣及穩定性的影響。</p> <p>(2) 政府當局應注意公營部門及私營機構在工作性質、薪酬政策及結構方面的不同之處，不宜將兩者的入職薪酬作簡單比較。</p> <p>(3) 薪常會在是次檢討前未有進行廣泛諮詢。華員會要求政府當局在作出最後決定前，充分諮詢各公務員工會團體。</p>	是次檢討的範圍局限於入職薪酬，並沒有一併檢討政府職位的入職要求(例如：學歷、經驗)。	<p>(1) 香港公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)的建議會導致下列情況出現：</p> <p>(a) <u>相連職系高級與低級人員的入職薪酬相同</u></p> <p>例：二級社會保障主任與社會保障助理員的新起薪點相同(總薪級表第 6 點)。</p> <p>(b) <u>相連職系高級較低級人員的入職薪酬為低</u></p> <p>例：二級康樂事務主任與三級康樂助理員的新起薪點分別是總薪級表第 4 點及第 7 點。</p> <p>(2) 薪常會建議資歷基準/入職薪酬檢討脫離於每年一度的薪酬趨勢調查，而每隔 3 至 4 年全面檢討一次，</p>	將所有新入職人員的每年增薪日劃一在 4 月 1 日，此安排並不公平。

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			其間每年作一次修訂。此項安排將導致更多同工不同酬的情況。	
香港政府華員會登記 護士分會 CB(1) 289/99-00(02)			<p>(1) <u>不應降低登記護士的入職起薪點</u></p> <p>登記護士、登記護士學生(普通科及精神科)的入職學歷要求已由完成中四學歷提高為完成中五學歷，因此應重新釐定此職系的起薪點。除學歷要求之外，經驗及專業訓練亦應為調整薪酬的主要考慮因素。</p> <p>(2) <u>普通科與精神科登記護士的入職薪酬的分別</u></p> <p>現時，精神科登記護士的入職起薪點比普通科登記護士高出兩點。但薪常會報告內並沒有提及兩者的新起薪點的分別，亦沒有提及登記護士學生的新起薪點。</p> <p>(3) <u>登記護士與註冊護士的薪酬差距</u></p> <p>登記護士的新起薪點由總薪級表第 9 點調低至第 5 點，而註冊護士的新起薪點則由總薪級表第 15 點調低至第 13 點。此項建議加大兩者的薪酬差距。</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
本地高級公務員協會 CB(1) 289/99-00(03)	<p>(1) 長遠來說，公務員的入職薪酬應跟隨香港的整體入職薪酬而調整。不過，基於服務的性質，入職薪酬不應跟貼市場而在短期內作出太大的改動。</p> <p>(2) 是次檢討是政府委托薪常會單方面進行的，職方並沒有參與，亦未能取得有關數據加以分析，所以不能作出全面的評估。</p> <p>(3) 入職薪酬檢討應每三年進行一次。職方代表的參與不僅可以提高檢討的認受性，更可反映實際情況。</p>	<p>(1) 是次檢討的薪酬比較調查沿用 1989 年檢討時所用的學歷比較法。不過，隨着教育漸趨普及，學歷水平對入職薪酬的影響已逐漸淡化。同一學歷水平，不同行業的入職薪酬可以有很大的差距，因此調查結果受到樣本分佈的影響。是次薪酬比較調查中不少資歷基準的樣本數目偏低，令人關注。</p> <p>(2) 是次薪酬比較調查在失業率處於歷史高位下進行，對入職薪酬檢討有一定影響。</p>	<p>(1) 薪酬比較調查的一般性結果未必適合各部門的特殊情況，因此政府當局必須廣泛諮詢各部門的管職雙方，並優先處理一些相連職系高級較低級人員的起薪點為低的情況。</p> <p>(2) 不反對把入職薪酬與薪酬趨勢調查脫鉤，但相關的福利安排應予配合。</p>	
政府紀律部隊人員總工會 CB(1) 289/99-00(04)	<p>(1) 整體而言，是次檢討在匆忙馬虎的情況下完成，因此不是一個完整合理的檢討。</p> <p>(2) 在短期而言，建議政府當局就公務員入職薪酬進行一次較詳盡周</p>	<p>(1) 接受採用學歷比較法為調查方法。</p> <p>(2) 以既定的資歷組別及內部對比關係作基礎，來訂定新的資歷基準並不理想。</p>	認同薪常會報告書第六章所述現時公務員薪酬架構上的問題，並認為政府當局應結合公務員體制改革徹底解決這些問題。	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
	<p>密的檢討。在長遠而言,政府當局應結合公務員體制改革而制定一套靈活和穩定的薪酬制度。</p> <p>(3) 基於是次檢討結果而以內部對比關係的方法設定紀律部隊的入職薪酬並不合理。</p>	<p>(3) 薪酬比較調查以 1998 年 4 月 2 日至 1999 年 4 月 1 日(12 個月)為限。1998 年香港的整體經濟是過去 20 年最差的一年,是次調查的結果必然顯示薪酬普遍下降的情況,對公務員並不公平。</p>		
<p>政府人員協會 CB(1) 289/99-00(05)</p>		<p>(1) 薪常會採用 1989 年檢討時所用的學歷比較法,似乎是假設十年前所採用的調查方法及確定的資歷組別並沒有受這十年以來社會劇變的影響,這未免將事情簡單化。</p> <p>(2) 不接納薪常會以 1998 年 4 月 2 日至 1999 年 4 月 1 日為調查期,因 1998 年香港經濟低迷、失業率高企。為了全面反映實際情況,薪常會應以最近十年為調查期。</p> <p>(3) 在收集薪酬數據方面,薪常會就每個納入調查的</p>	<p>(1) 薪常會的建議會導致下列情況出現：</p> <p>(a) 新入職人員的薪酬低於其在職的下屬；</p> <p>(b) 相同職級的新舊員工的薪酬有相當的差距,以致有同工不同酬及可能會有內部分化的情況；</p> <p>(c) 學位教師與非學位教師的入職點相同。</p> <p>(2) 每隔 3 至 4 年全面檢討一次資歷基準是恰當的做法,但不應依照薪常會現時的調查方法去檢討入職薪酬。</p>	<p>原則上支持把所有新入職人員的每年增薪日劃一在 4 月 1 日。</p>

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
		<p>職位收集的資料包括每月薪金、花紅及現金津貼，但並不包括該職位的附帶福利。此做法有誤導公眾之嫌。薪酬比較調查應以「總額報酬」為基本數據資料。</p>		
<p>政府工程技術及測量人員協會 CB(1) 289/99-00(06)a</p>	<p>政府府當現正計劃在基本職級推行合約制及削減入職薪酬，此等做法實難以吸引及保留優秀的人才在政府工作，因而增加公務員隊伍的流動性，以及增加現職公務員的工作量，最終可能引致整體公務員服務的質素下降。</p>		<p>(1) 同屬資歷組別 5(高級文憑、文憑及相連職系第二組)的兩個基本職級——技術主任及測量主任，起薪點均由總薪級表第 11 點調低至第 7 點，較中學會考證書職系部分基本職級的新起薪點為低。這項安排對新入職的技術主任及測量主任甚不公平，亦會引起招聘上的困難，及違反薪常會 1989 年發表的第 23 號報告書所載的政策目標，即「政府付出的薪酬足以吸引、保留及激勵有能力的公務員，為市民提供效率和效能兼備的服務，而這薪酬是公務員及他們所服務的市民都認為是公平的。」</p> <p>(2) 技術主任及測量主任的入職薪酬應維持在總薪級表第 11 點。</p> <p>(3) 薪常會建議每隔 3 至 4 年全面檢討一次資歷基準及入職薪酬，其間每</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			年作一次修訂。此項安排會引致在不同年份入職的同級員工有不同的入職薪酬，甚至遲入職者的薪酬較早入職者為高的情況出現。	
政府機電監工技工職員協會 CB(1) 289/99-00(07)	整體而言，薪常會的報告書是一份未經充分客觀分析而倉卒完成的報告書，只為政府提供一個壓低公務員入職薪酬的藉口。此舉對公務員並不公平。	在參予薪酬比較調查的 133 間私營機構中，估計有三分之一提供的薪酬結構包括底薪及佣金。但是項調查只計算私營機構有關職位的每月薪金、花紅及現金津貼，並沒有計算佣金在內。以此方法作比較來釐定新入職公務員的薪酬實難以令人信服。	<p>(1) 部分薪常會建議的新起薪點令人難以接受，例如注射員的新起薪點為總薪級表第 0 點 (\$8,125)，較二級工人的新起薪點(第一標準薪級表第 0 點 — \$8,615)為低。</p> <p>(2) 薪常會建議每 3 至 4 年進行一次全面的資歷基準及入職薪酬檢討，在此期間每年進行修訂，以確保入職基準貼近私營機構的薪酬。若政府當局在檢討時未能考慮政府與私營機構的薪酬架構上的差距，有關的檢討結果將會對公務員隊伍的穩定性帶來衝擊，以及對安守職位的公務員不公平。</p>	對有關將新入職人員的每年增薪日劃一在 4 月 1 日的建議有所保留。
政府牙齒衛生員協會 CB(2)208/99-00(01)			(1) 牙齒衛生員(高級文憑、文憑及相連職系第三組)的新起薪點為總薪級表第 3 點，較牙科手術助理員(中學會考證書職系第一組)的新起薪點(總薪級表第 4 點)為低。此項建議並不合理，亦會引致招聘牙齒衛生員的困難。	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			(2) 由於牙齒衛生員的入職條件除了學歷要求較高之外，還須具備至少兩年當牙科手術助理員的經驗，因此牙齒衛生員的起薪點應較牙科手術助理員的起薪點高出 3 點。	
第一標準薪級公務員評議會(職方) CB(1) 289/99-00(08)		(1) 薪酬比較調查採用學歷比較法，而沒有考慮其他重要的數據(例如經驗)，因此不能完全反映勞工市場薪酬的現況。就第一標準薪級職位而言，雖然入職要求不高，但工作卻極具厭惡性和危險性，如屍體搬運等。政府在釐訂此類職位的入職薪酬時，須考慮其工作的特性。 (2) 薪酬比較調查期間正值本港經濟大幅調整之時，所得的數據不宜用作釐訂公務員薪酬的指標。	調低第一標準薪級員工的入職薪酬的建議，將導致新舊員工薪酬的差距，造成內部分化及影響整體公務員隊伍的士氣。	
紀律部隊評議會(職方) CB(1) 289/99-00(09)	調低入職薪酬將會削弱政府部門招聘及挽留人才的能力，以及打擊公務員隊伍的士氣。	反對單以學歷釐定紀律部隊的入職薪酬。	(1) 薪常會建議某些基本職級可保留現時的起薪點，例如助理小販管理主任(總薪級表第 8 點)。相對助理小販管理主任的工作，紀律部隊職務	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			<p>的需求及複雜性，有過之而無不及，因此無需調低紀律部隊的入職薪酬。</p> <p>(2) 薪常會建議大幅削減主任級人員的入職薪酬，會令新入職者的薪酬長期低於現職的員佐級下屬。此項建議不能反映管理階層應得的報酬，對管理階層極不公平。</p>	
<p>香港人力資源管理學會 CB(1) 289/99-00(10)</p>	<p>(1) 同意檢討入職薪酬，使公務員的薪酬水平不會與勞工市場脫節，及使公務員的聘用具備成本效益。</p> <p>(2) 入職薪酬只是公務員薪酬政策的其中一環，本會關注政府如何整合現行按年增薪的制度，以及公務員體制改革中有關薪酬與表現掛鈎的建議。</p>		<p>薪常會建議每隔 3 至 4 年進行入職薪酬檢討，相信屆時因檢討而引起的薪酬調整的幅度將會較窄，在公務員隊伍引起的震盪亦較輕。</p>	
<p>城市大學張炳良博士 CB(1) 289/99-00(11)</p>		<p>(1) 是次檢討沿用 1989 年檢討時所採用的方法，以百多間大中型企業作比較，不採中位數而用「上四分值」，是較為寬鬆的</p>	<p>薪常會建議把資歷基準及入職薪酬與每年一度的薪酬趨勢調查及總薪級表脫鈎，將會導致同一職級的新舊員工薪酬的差別。政府必須設立機制，以解決此問題，使不同年份入職的公務員合於同</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
		<p>做法。</p> <p>(2) 經濟低迷不應構成不進行公務員入職薪酬檢討的理由。政府日後應更頻密地進行類似的檢討，使公務員可在經濟繁榮的時期取得較佳的起薪點。</p>	<p>一薪級表。否則將產生行政混亂，亦無助於員工士氣和合作。</p>	
<p>城市大學鄭宇碩教授 CB(1) 289/99-00(12)</p>	<p>(1) 原則上支持薪常會的建議。</p> <p>(2) 支持薪常會自行處理此項工作，而非慣常地倚賴顧問公司進行檢討工作。</p>			
<p>香港大學卜約翰教授 CB(1) 289/99-00(14)</p>	<p>(1) 建議對整個報酬制度作一大規模的檢討，其中可考慮廢除劃一薪級制，及容許部門在庫務局所設的開支上限下制訂個別的薪級水平。各部門可因應所面對的招聘及留任問題以調整其報酬及補償配套。不過，此項檢討不應由薪常會擔任。</p>	<p>(1) 薪酬比較調查涵蓋了相當多的公司及不同的行業，所採用的方法一般來說可以接受。</p> <p>(2) 薪酬比較調查採用學歷比較法，但亦可用其他方法，例如因子評估法 (factor evaluation method)，以評估私營及公營機構入職職級工作</p>	<p>(1) 薪常會建議把入職薪酬與每年一度的薪酬趨勢調查脫鉤，在調低入職薪酬前，政府應考查每一職級的流失、空缺及人事變動數據。</p> <p>(2) 公務員在調職後應保留其原有的薪酬水平。</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
	(2) 政府的政策目標，即「政府付出的薪酬應足以吸引、保留及激勵有能力的公務員，為市民提供效率和效能兼備的服務」，應同時應用在紀律部隊、司法人員、非公務員合約員工及資助機構員工。	的責任、難度及複雜性等，使薪酬差別合理化。		
香港中文大學黃偉豪教授 CB(1) 289/99-00(15)	(1) 入職薪酬檢討應與公務員體制改革掛鈎。有關問題涉及我們對公務員隊伍的期望，以及他們的職責。把入職薪酬定在“市場工資”，可能足以維持一支質素一般而非卓越的公務員隊伍。 (2) 在檢討入職薪酬時，不宜給予紀律部隊任何優待，但亦需明白到紀律部隊的勞工市場可能具有特點。	(1) 是項檢討所採用的方法及基本假設均有重大錯誤。 (2) 薪酬比較調查的方法欠妥善，完全沒有計算私營機構所提供的附帶福利的數據，以致調查結果有所偏差，誇大了公營部門與私營機構之間薪酬差距的幅度。 (3) 由於公營部門與私營機構之間缺乏聘用流動性，因此不宜把兩者的入職薪酬作比較。其實，公營部門需要較高的入職薪酬，才可具有競爭力，與私營機構爭聘人才。	為免阻礙政府內部靈活調配人力資源，在職人員轉任其他職系後的薪酬不應低於轉職之前。	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
		(4) 薪酬比較調查進行期間,香港經濟受到亞洲金融風暴的嚴重打擊,因此調查所得的數據欠缺代表性。		
中文大學鄭啓新副教授 CB(1) 289/99-00(16)	贊同是項檢討的原則,即公務員的薪酬不應過份偏離私營機構的薪酬。		<p>(1) 薪常會的報告所建議的薪酬機制有基本缺陷。該機制包括：</p> <p>(a) 固定不變的總薪級表；</p> <p>(b) 每服務滿 1 年可獲一個增薪點；</p> <p>(c) 每隔 3 至 4 年全面檢討入職薪酬,在此期間每年進行修訂。</p> <p>(2) 上述的薪酬機制會導致下列情況出現：</p> <p>(a) 新舊員工同工不同酬；</p> <p>(b) 是次檢討後的新入職人員,3 年之後將有 3 個增薪點。不過,屆時入職薪酬檢討的結果,可能是要將有關職系的起薪點調高 3 點。這樣一來,新舊員工的薪酬將會相同,以致在職人員所獲得的 3 個增薪點</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			<p>顯得毫無意義。</p> <p>(3) 如要落實是項檢討的建議，政府當局必須先實行一個有效的“薪酬與表現掛鈎”制度。</p>	
<p>香港理工大學何國良博士 CB(1) 289/99-00(17)</p>	<p>總體來說，這份薪常會報告書是一份值得支持的建議書。</p>	<p>(1) 是次檢討採用兩項相當恰當的原則：</p> <p>(a) 以目前資歷組別與內部對比關係為基礎；</p> <p>(b) 不檢討入職點以上的薪酬。</p> <p>(2) 薪常會報告書指出，第 4、6、11 及 12 資歷組別在是次薪酬比較調查中所得的數據未能符合審核準則，以致無法作進一步分析。在此情況下，薪常會應交待如何計算出此 4 個組別的「建議基準」。</p>	<p>(1) 薪常會建議政府當局設立一個工作小組，負責每年的修訂和全面檢討的工作。此建議必須得到肯定。</p> <p>(2) 不過，如每年修訂一次入職薪酬，會導致政府職系內有太多不同的入職起薪點，以及新舊員工薪酬的差距，亦會影響公務員的士氣。公務員的入職薪酬應在短時間(如 2 至 3 年)內保持一致性。</p> <p>(3) 薪常會報告書第 5.4 段提到「在今次檢討時所建議的新資歷基準和入職薪酬將會在第一年之後與每年的薪酬趨勢調查脫鈎，因而不受它的影響，並與總薪級表脫鈎，實質上成為另一個薪級表」。薪常會需要清楚交待何謂「另一個薪級表」。</p> <p>(4) 薪常會建議政府當局檢討和簡化現有的資歷組別數目，把在 1989 年和是次檢討時都不能與私營機構作出比較的組別(例如第 4、6 和 12 組)</p>	

團體/學者 (立法會文件編號)	一般評語	有關調查範圍/方法/調查期的評語	有關薪常會的建議的評語	有關政府當局的建議的評語
			刪除。此項建議值得商榷。以第 4 組為例，有關的職系大多數為「衛生及社會服務」。此類工作應該得到合理的評價及認同，即使在市場上少有類似的工種可作比較，薪常會應重新研究此類工種的特性，以訂定一個合理的薪酬水平。	

附註：

由於下列兩份意見書主要論及公務員體制改革而非公務員入職薪酬檢討，因此此份摘要並不包括該兩份意見書的內容：

- (a) 政府工程技術及測量人員協會提交的第二份意見書(立法會 CB(1) 289/99-00(06)b 號文件)； 及
- (b) 城市大學宋立功博士提交的意見書(立法會 CB(1) 289/99-00(13)號文件)。

立法會秘書處

1999 年 11 月 10 日