

立法會 CB(1)289/99-00(01)號文件

LC Paper No. CB(1)289/99-00(01)

香港政府華員會的信頭

**Letterhead of HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS'
ASSOCIATION**

本會檔號：(144) in 2/7/CCSA (X)

立法會公務員及資助機構員工事務委員會
秘書處
陳美卿女士：

1999 年公務員入職薪酬檢討

謝謝貴委員會 7 月 30 日來信邀請本會就 1999 年公務員入職薪酬檢討發表書面意見。現附上本會初步意見書乙份供參閱。

香港政府華員會

會長 謹啓

(蘇肖娟)

1999 年 8 月 31 日

香港政府華員會

有關

1999 年入職薪酬檢討報告

初步意見

1. 前言

由於本會仍在深入研究中，又須繼續進行會內外廣泛諮詢，以下只為本會對入職薪酬檢討報告的初步意見。

2. 入職薪酬檢討宜作通盤考慮，審慎從事

- 2.1 1999年7月20日，行政會議決定「原則上接納」香港公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）的《1999年公務員入職薪酬檢討》報告書（薪常會第36號報告書）。由於有關結果涉及數百職系、職級公務員的薪酬水平，牽連甚廣，本會曾在事前呼籲行政會議及當局作通盤考慮，審慎從事，顧及牽連影響。
- 2.2 本會十分關注有關入職薪酬檢討問題涉及行之已久的公務員薪酬原則及政策、未來有關機制及行政安排的變遷，以及有關決定將對公務員隊伍的穩定產生什麼影響問題。本會極不希望見到一個穩定和士氣受損害的公務員隊伍。

3. 檢討的客觀性有侷限

這次的檢討並非真正的資歷基準檢討，因為它只集中研究入職薪酬，並無檢討入職的資歷基準（包括學歷和經驗）。由1989年至今，整整10年過去了，政府職位的入職要求（例如學歷和經驗）要不要調整呢？在未有對學歷和經驗要求一併檢討的情況下，薪常會這次的檢討，其客觀性實有所侷限。

4. 高低顛倒，邏輯混亂

由於這次檢討只簡單地拿私人機構僱員的入職薪酬來比較，而對其合理性並沒有充分考慮，由此產生了某些職級下屬比上司或相近職系學歷低的比學歷高的入職薪酬持平，甚至還要高的情形。必須指出的是過往高、低級之間的薪級表雖向有重疊的例子（官方便經常以此來辯解），但從未出現過連最基本的入職薪酬也上、下級倒掛，引致邏輯混亂、內部對比關係遭破壞的情況，一旦實施，恐將影響士氣。

例如：

	基本職級	入職學歷	現時入職點	新入職點
(1)	二級康樂事務主任	大學入學試及格	10	4
	康樂助理員	證書／學徒訓練 + 經驗	7	7
(2)	農林督察	高級文憑	10	6
	農林助理	證書／學徒訓練 + 經驗	7	7
(3)	二級社會保障主任	大學入學試及格	12	6
	社會保障助理	中學會考證書	7	6
(4)	印務主任	高級文憑	10	6
	二級印刷技術員	技術人員、督導	7	6
(5)	學位教師	大學	17	12
	文憑教師	文憑	14	12
(6)	牙科衛生員	高級文憑、文憑	7	3
	牙科手術助理	中學會考證書	5	4

5. 紀律部隊與文職人員內部對比的問題

內部對比一向是公務員薪酬政策主要的原則之一。這一點已為薪常會和當局所確認。紀律部隊由 1989 年至今均按公務員內部對比的原則來釐訂入職薪酬及薪酬水平。因而，薪常會報告書公佈之時，當局隨即把檢討結果轉交紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會），要求他們就如何因這次檢討所得而調整紀律部隊的入職薪酬提交建議。本會十分關注紀常會檢討結果將對紀律部隊公務員、紀律部隊與文職人員之間內部對比，以及對其他公務員（如司法機構人員）的影響。

6. 不能忽視長遠的影響

- (1) 公務員事務局提出，把每年的增薪日劃一在每年的 4 月 1 日，凡 10 月 1 日前入職的可在翌年的 4 月 1 日獲一個增薪點，而 10 月 1 日後入職的則須等到再下一年的 4 月 1 日才可獲增薪，從而出現前者最快可在 6 個月，後者則最遲需待 18 個月（長達 1 年半）後才可獲增薪。本會質疑這項安排有欠公平。
- (2) 薪常會建議、當局接納：入職薪酬與每年一度的薪酬趨勢調整及總薪級表脫鈎，而基準會每隔 3-4 年全面檢討一次，每年修訂一次（見報告 5.2-5.6 段）。本會擔心，如此安排將導致無數同工不同酬的情況出現，而一向行之有效的內部對比關係恐將受到更多的破壞，引發更多爭議和不滿。
- (3) 此外，還會出現在職人員的薪酬可能低於同職級的新聘人員的薪酬，從而製造更多問題。

7. 諮詢不足

1989 年的公務員薪俸檢討，在進行前，薪常會曾邀請各職系、職級工會團體提交意見，進行過諮詢。但很可惜，儘管本會去年在薪常會着手檢討前已要求薪常會及政府當局進行廣泛諮詢，但不獲接納。薪常會的建議涉及數以百計的個別職系、職級，包括他們的地位和尊嚴，本會強烈認為當局有需要亡羊補牢，在作出最後決定前，充分諮詢各職系、職級公務員工會團體的意見。

8. 結語

一個職系的薪酬結構的構成包括入職薪點、增薪點（包括跳薪點）及頂薪點等。入職薪點依入職教育基準再加一些特殊因素，而頂薪點則按職級職責水平而釐定。本會擔心，不合理的改動將牽連動搖職系薪酬架構以及職系與職系、文職與紀律部隊人員之間的內部對比關係。由於當前廣大公務員已備受體制改革的困擾，本會擔心任何不合理改動恐將起落井下石之效。本會希望當局能(1)注意到公、私營機構在性質、薪酬政策（包括薪金的起點、遞增步伐等）和結構方面有迥異之處，不宜簡單僵硬比較；(2)公務員與私人機構僱員之間在工作職責水平上的差異；(3)除招聘、挽留的因素外，還有其他特殊工作因素等特點。本會希望公務員事務局能在作出最後決定之前，充分諮詢職方及各有關職系、職級公務員工會團體的意見，通盤考慮，審慎從事，以避免進一步影響公務員隊伍的士氣和穩定。

1999 年 8 月 31 日