

政府工程技術及測量人員協會的信頭
Letterhead of ASSOCIATION OF GOVERNMENT TECHNICAL AND SURVEY OFFICERS

立法會公務員及資助機構員工事務委員會
中區昃臣道 8 號
立法會大樓

一九九九年公務員入職薪酬檢討
公務員新入職制度建議

1. 聘用新入職公務員

對一個僱員來說，一個健全而穩定的聘用制度，是他們對這機構投以多少忠誠的主要考慮因素之一。公務員至今仍然這麼穩定及受到廣大市民信賴，亦由於現在的公務員聘用制度成功所致。

我們認為為免承擔過度沉重公務員長俸開支，而改以中央公積金為退休保障的長期聘用條款，是可以理解及接受的。但對新入職公務員採用合約制聘用，則不敢苟同。

對於第 8 項(a)款，實已在現今的合約條款已有規定；任何在獲准轉為長俸聘用條款前，必須經過一個觀察期，期滿後若不合乎標準，則不獲錄用；或給予機會，延長觀察期。

對於第 8(b)及(c)款，其實是對不稱職之公務員作出處分；我們認為應在公務員處分中另作考慮；以免在政府部門內同時存在不同標準。

對於第 8 項(d)款，實已在現今的合約條款已有規定，無須作畫蛇添足之舉。

對於第 8 項(e)款，我們認為應在入職前，提高職要求；而在入職後，則加強培訓工作，加強公務員間延續學習的文化。以祈達到高中低層公務員皆能在需要時靈活變化以回應服務需求。

2. 在職公務員的安排

對於第 7(a)項，我們建議作以下修改：—

現時長俸永久聘用條款的在職人員，內部轉任至其他職系之常額設定職位時，在試任期滿後，仍然可以繼續以長俸永久聘用條款聘任；

3. 競爭聘任制度

對於在我們技術主任和測量主任來說，我們反對引入開放晉升職級職位予外界競逐。

由於技術主任和測量主任的工作完全是提供支援性服務予專業人士，所服務的行業，既多又廣。而晉升職級的要求則除了要有充足而豐富的經驗外，更需要有優良的表現才能獲得晉升。雖然如此，但由於僧多粥少的關係，仍有大量這類優秀的同事未能獲得晉升，而招致同事們有所不滿。而引入這個機制，將促使已經稀少的晉升機會惡化，進一步打擊員工士氣。再者，外來者又不熟悉政府內部運作，其加入亦會影響員工的合作性而令致整體工作效率大打折扣及製造出內部矛盾。同時，在建議中的機制，完全單方面由高層人員決定該晉升職級是否需要向外開放。此安排容易引致中下級人員受到壓榨。

政府工程技術及測量人員協會

會長 文銳光

一九九九年十一月一日