

政府機電監工技工職員協會的信頭

Letterhead of Government Electrical & Mechanical Works Supervisors, Craftsmen & Workmen Association

本會檔號 Our Ref :

本會檔號 : A99/08(14)

來函檔號 : CB1/PL/PS

香港特別行政區
立法會
公務員及資助機構員工
事務委員會
譚耀宗主席暨委員會各議員
(經辦人 : 事務委員會秘書
陳美卿小姐)

敬啓者 :

一九九九年公務員入職薪酬檢討

首先多謝 貴委員會七月三十日的來信及附上的有關參考資料摘要文件，並邀請本會就公務員入職薪酬之檢討事宜提交意見。

在撰寫這份意見書之前，本會之執行委員會就有關文件進行過詳細的分析及廣泛的討論。除此之外，我們更參與由其他公務員團體就有關文件而舉辦的研討會。我們的目的是希望能透過這些討論更深入地掌握公務員的感受，然後以一個持平及中肯的態度去就有關事宜提出我們的意見，而我們的意見有下列幾點：

(一) 薪酬比較調查

其實香港正逐漸進入了一個以服務性行業為主的城市，以致各行業均趨向於在支付僱員薪酬方面採用一些提升營業額及銷售量的方法，故此一般都傾向於以佣金形式來刺激僱員，使佣金成為這些僱員的主要收入來源，而其底薪則維持在低水平。

在本次接受調查的一百三十三間私營機構之中，我們估計採用上述方式為僱員提供薪酬結構的超過三分之一。但薪常會在是次調查中並沒有計算外間私營機構僱員所實得的薪酬總額，而只考慮他們的入職底薪。我們覺得用這樣的方法去作比較來釐訂新入職公務員應得薪酬是難以令人信服的；

(二)資歷基準

在本次的檢討中，私營機構有個別組別的薪酬入職數據顯示出相對比公務員入職已提高了，例如在資歷組別第八組內所見。但報告書卻建議此等職系公務員的入職薪酬維持不變，未有相應地作出應有的調整，可見有關報告書只側重壓抑公務員的薪酬而並非一項真正反映真實的檢討；

(三)未來檢討機制的建議

雖然該報告書內曾提出建議，將來應每三至四年檢討資歷基準及入職薪酬一次，以令公務員的入職薪酬不致與市場脫節。但令人擔心的是公務員架構的複雜性能否一如私營機構般在調節上同樣靈活。況且私營機構可以輕易利用提高津貼，獎金及佣金等手法來達到吸納人才，而將基本底薪維持在低水平，反觀政府就難以跟隨。因此若政府未能考慮這些因素的話，他朝必定做成有才幹的公務員流失。除了對公務員隊伍的穩定構成衝擊之餘，亦直接令到公務員只能承受社會經濟衰退的苦果，對於安守職位的公務員亦實在不公平；

(四)入職薪酬建議

我們必需提出無論任何檢討，其結論及安排都要令人信服，才能為人接受。本次檢討報告書內所建議的公務員新入職薪點就有不少地方做不到這個條件。例如在注射員的入職薪點為新總薪級表的零點（\$8,125 元）就連三級工人的新入職薪點（第一標準薪級零點（\$8,615 元）都不如；又例如在新的建議下，一個三級康樂事務助理員可拿取新總薪級第七點（\$12,595 元），反而一個具備大學入學試及格資歷的二級康樂事務主任則只能拿取新總薪級表中的第四點（\$10,420 元）。凡此種種未有經過深思熟慮而作出的安排除了不能叫人心服口服外，長遠來說必定會在有關職系上造成混亂，不但嚴重打擊有關員工的士氣，而且會在管理上製造不少困難；

(五)日後檢討

在今次的檢討報告書中曾提出，在日後的同類檢討進行時，若出現因當時的數據導致新入職薪酬比今次為高的話，則當時在職公務員的薪酬不能低於新入職者此點必須予以落實，否則，所造成的分化混亂及不公平現象會更進一步明顯；

(六)劃一增薪日

對於工務員事務局提出希望把公務員每年的增薪日劃一設在每年的四月一日，我們有所保留。本會認為公務員的增薪點主要是作為反映該員在過往十二個月內原則上達至在工作表現及操守行為方面符合要求，才被評定為適合拿取另一更高薪點的安排，而並非是一項對有關員工的恩恤或津貼。故此本會不同意這個建議，亦不願見到有員工需長達十八個月才可支取其應得的增薪點。

上述數點是本會對今次公務員入職薪酬檢討之意見，亦同時表達了我們對公務員薪酬及服務條件常務委員會所作的調查報告書及其建議內容的感受。總的來說我們認為整份報告書乃是一份未有經過充份客觀分拆而倉卒地完成的，只為政府提供一個壓低公務員入職薪酬的藉口，如此做法實在對公務員不公允，本會希望 貴委員會考慮我們的意見，此致

(董成根)
主席

一九九九年八月三十日

副本送

公務員事務局局長
工務局局長
公務員薪俸及服務條件常務委員會
機電工程署署長
公務員叙用委員會