

立法會 CB(1)289/99-00(09)號文件

LC Paper No. CB(1)289/99-00(09)

紀律部隊評議會（職方）的信頭

Letterhead of Disciplined Services Consultative Council
(Staff Side)

By Fax: 2869 6794

SS/DSCC/B-4

Miss Salumi CHAN
Clerk to Panel
Legislative Council Panel on Public Service
Legislative Council Building
8 Jackson Road
Central
Hong Kong

31 August 1999

Dear Miss CHAN,

Civil Service Starting Salaries Review

I refer to your letter of 30 July 1999 and forward a copy of the Disciplined Services Consultative Council Staff Side's written submission for your necessary action. Please contact me if I can be of further assistance.

Yours sincerely,

(Marcus LAM)
Staff Side Secretary
Disciplined Services Consultative Council

紀律部隊評議會 對入職薪酬檢討的意見

引言

行政會議於一九九九年七月二十日的會議上，原則上接納薪常會檢討入職薪酬後所得的結果及所作建議。政府亦發表入職薪酬檢討報告，以徵詢職方及部門管理階層的意見。同時亦把建議書轉交紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會），要求他們考慮，應否及如何把入職薪酬檢討適用至紀律部隊。

入職薪酬檢討

2. 薪常會進行了一項薪酬比較調查。該調查旨在比較私營機構入職職位的起薪與政府各入職職級的起薪，要留意的是，薪常會的建議只限於文職職系的入職薪酬。

新基準

3. 薪常會就 13 個資歷組別建議出新的基準。總括來說，除了資歷組別第 8 組（技術人員、督導及相連職系第 1 組）外，其他所有資歷組別的基準都會下調 1 至最高 6 個薪點。

紀律部隊的獨特性

4. 職方不同意將薪常會的建議套用於紀律部隊。當局應考慮紀律部隊的獨特因素。學歷不是釐定入職薪酬的唯一基準，紀律部隊工作的獨特因素包括工作的危險及辛勞、壓力、輪班工作、紀律及對自由的限制等等（註一）。硬將薪常會建議的資歷組別基準作內部對比，便忽略了上述非常重要的因素。這樣對紀律部隊是極不公平。

（註一）詳列於〈紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告〉（即〈凌衛理報告書〉）
第三章

招聘和保留人才

5. 減低入職薪酬會削弱部門招聘和保留優秀人才的吸引力。為削減公帑而犧牲保安工作的穩定性，實非明智之舉。

部隊士氣

6. 減低入職薪酬亦會使部隊士氣受到打擊。

助理小販管理主任

7. 按薪常會的建議，並非所有資歷組別的入職薪酬均需調低。其中獲保留入職點的包括助理小販管理主任（總薪級表第 8 點）。相對小販管理主任的工作而言，紀律部隊職務的需求及複雜性，有過之而無不及。小販管理主任的入職薪酬若保持不變，便看不出調低紀律部隊入職薪酬的需要。

部隊管治制度

8. 若大幅削減主任級人員的入職薪酬，會令新入職者薪酬長期低於已入職多年的員佐級下屬，這樣的安排破壞了現有管理文化，亦不能正確反映管理階層職能所應得的報酬，這是極不公平的安排。

建議

9. 職方要求進行獨立全面的入職薪酬調查，以確立紀律部隊入職薪酬基準。在未有新基準前，入職薪酬應暫時保持不變。希望政府盡快進行全面的調查。

工作方向

10. 職方支持當局定期檢討公務員（包括紀律部隊）的入職薪酬和作出相應調整，並會積極參與有關諮詢工作，與管方共同制定切實可行的方案。職方就薪常會的報告及建議，廣泛諮詢所屬部隊的人員，所獲意見均反對單一以學歷釐定紀律部隊入職薪酬。職方已於 8 月 3 日會議上，向紀常會反映上述意見，並促請政府盡快就紀律部隊入職薪酬進行獨立的調查。只要調查是在與職方協商下公平的進行，職方均會正面和積極的面對所得的結果。

11. 此外，職方亦會向立法會公務員及資助機構員工事務委員會提交書面意見。同時，職方將會在公務員事務局就有關方案的諮詢工作中，表達意見。

<完>

紀律部隊評議會職方
一九九九年八月