

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

(香港中文大學經濟系用箋)

香港中區昃臣道8號
立法會大樓
公務員及資助機構員工事務委員會秘書
陳美卿小姐

陳小姐：

《一九九九年公務員入職薪酬檢討》

閣下1999年7月29日致函(檔號：CB1/PL/PS)本人，邀請本人就上述事項發表意見。本人謹提供以下的意見。

本人贊同報告的原則，即公務員的薪酬不應過份偏離私人機構的薪酬。其中的原因，並非一如部分人士所說的要節省公共開支，而是最好及最優秀的人材應留在私人機構，為香港創造財富。在香港的市場經濟中，政府工作的生產力遠不如私人機構工作那麼高。

本人同意報告的基本原則，並不表示本人同意報告所建議的薪酬機制。事實上，本人發現建議的機制完全錯誤，且讓本人在下面的段落詳細說明。

在現行的建議下，薪酬機制由3個環節所組成，包括：

1. 固定不變的總薪級表
2. 按年資計算的薪酬(每服務滿1年即可獲1個增薪點)
3. 經常(預料每3年1次)檢討入職薪酬，以便能與私人機構薪酬保持一致(薪常會報告書第5.5段)。

前兩項已存在多時，而第3項則是新加入的。不過，三者同時運作，卻會導致不正常的薪酬機制。以下一例足以說明有關問題。假設一名人士新近受聘為二級行政主任，根據現時的建議，他的入職薪酬為總薪級表的第12點，而早他1年以總薪級表第17點入職的同事現時的薪酬已是第18點。新入職的人員須工作6年後才能達到他的同事現時的薪酬水平，而他們二人的工作性質及職責可能是大致相同的。除了公平的問題外，此一制度尚有另一更嚴重的缺點。我們暫且不理以後各年度根據薪酬趨勢作出的調整，假設3年之後，基準檢討結果顯示須調高入職薪酬(例如因為香港經濟出現一片好景，以致須調高公務員的入職薪酬)，而有關職系的入職薪酬由總薪級表第12點調高至第15點，上文提及的人員屆時的薪酬已遞增至總薪級表第15點，但卻只是和那一年新入職的人員所得的薪金一樣，換而言之，他的3年

服務年資完全沒有用處。

為恢復薪酬機制的有效性，上文述及的3個環節必須三去其一。在舊制度中，第(3)項並不存在。如果有第(3)項的話(一如報告書所建議)，那麼必須廢除第(1)項或第(2)項。廢除第(1)項，即只保留第(2)及(3)項，結果出現的制度大致與不少大型私營機構所採用的制度相若。在此一制度之下，雖然年資是加薪時須予考慮的其中一項因素，但加薪額卻具彈性。廢除第(2)項，即只保留第(1)及(3)項，結果出現制度便是根據工作表現決定加薪額，此一制度大致類似公務員事務局較早時提出把工作表現與薪酬掛鈎的建議。假如真的要把現時有關入職薪酬的建議付諸實踐，當局必須先實行一個有效的“薪酬與表現掛鈎”制度。

副教授

鄺啟新

1999年9月1日