

# 一九九九年公務員入職薪酬 檢討

## 個人意見

何國良  
香港理工大學

香港公務員薪俸及服務條件常務委員會的公務員入職薪酬檢討，採用兩項相當恰當的檢討原則，包括（一）以目前資歷組別與內部對比關係為基礎及（二）不檢討入職點以上的薪酬。基於這兩項原則，委員會的檢討工作可避免採用一些較為武斷的對比關係，也不會影響現職公務員的薪酬。在報告書中，委員會亦建議政府設立一個工作小組，負責每年的修訂及全面檢討公務員入職薪酬，研究有關新聘公務員與已入職公務員的薪酬遞增安排，及研究新聘公務員與已入職公務員之間的薪酬對比關係等。此建議必須得到肯定，因現時政府的架構有需要由適當機制處理入職薪酬及新舊公務員薪酬對比等課題。

然而，有關此工作小組的修訂工作，在時間的安排上應該有充份的考慮。根據報告書的建議，每年進行一次修訂和全面檢討工作，此種做法會使政府職系內有太多不同的入職起薪點，並使到公務員之間因入職時間的不同導致有薪金上的高低差異，這會產生不少影響士氣的壞處。公務員的入職薪金該在短時間內（如2-3年）保持一致性，使公務員間不會因入職時間不同、入職薪金不同而產生不平等的感覺。況且，在一年時間內進行研究，而其它工作如評估、討論、及交由有關部門及行政會議等機制通過，需時頗長，在經過一連串的行政程序之後，所制訂的起薪點與市場所對應的水平可能因時間上有差異而未能保持適當的配合。因此，只冀望將公務員的入職起薪點在一段較長的時

間內「追貼」市場水平，會是較合理的做法。若然為求每年使公務員入職起薪點與市場水平緊扣，每年改動，卻又因「時間差異」(time lag) 而未能達到預期效果，只會使公眾不明所以。

另一個有關方法上的問題。根據報告書所述，有些資歷組別在今次調查中無法得到合適數據來釐定薪酬基準。例如：資歷組別 4、6、11 及 12 (頁 66-68)。然而，在沒有薪酬基準的情況，應該是無法推算出「建議基準」。報告內令人沒法理解的，是今次委員會提出的建議。包括：

- (一) 資歷組別第 3 組現行基準欠奉，但報告書「在總個組別內各個職系的入職薪酬，則繼續根據與第 2 組的對比關係而調整。」(頁 13)
- (二) 資歷組別第 4 組，報告書「建議參考這個組別與第 7 組 (即技術督察及相連職系) 的既定對比關係，從而訂定這個組別新的資歷基準。」(頁 14)。報告書沒有為選取第 7 組資歷基準為據作出解釋。第 7 組別只是要求高級證書加工作經驗為入職條件，顯然以資歷來說，未算一樣，所以，委員會的選擇需要解釋。
- (三) 資歷組別 6，雖然沒法得到足夠數據，但仍以存在以久的第 5 及第 6 組的對比關係為基礎，不過，此做法可以接受。
- (四) 資歷組別 11。報告書中表明沒有足夠數據，卻以頗為「印象式」的比較方法來說明。報告書中用了一些似是而非的字眼，如「調查公司得來的意見，似乎反映私營公司 ....」(頁 16, 行 5); 及「私營公司一般趨向 ....」等。以這些未有確實且肯定的資料，用以調查比較具備認可專業資格的職位樣本，有點武斷。至於 4.16 段所說，第 11 組內大部份職系均有助理職級。這表明了將專業及相連聯系與助理職級來作對比，亦是有問題的對比方法。這一點若然未有充份理由來作出決定，實難以令公眾信服。
- (五) 資歷組別第 12 組，因此組的比較基準以第 11 組為主，若然第 11 組出現問題，此

組的資歷基準也需要重新考慮。

最後一個問題，關乎將來公務員薪酬的安排。報告書指出「在今次檢討時所建議的新資歷基準和入職薪酬將會在第一年之後與每年的薪酬趨勢調查脫鉤，因而不受它的影響，並與總薪級表脫鉤，實質上此為另一個薪級表。」究竟所謂新的薪級表，只包括基準薪點 (0, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 22) 等薪級，抑或是由 0 至 49 點也有新安排呢？這一點需要清楚交待。

有關待議事項中，還有一點意見：不能因某些組別 (4、6 和 12 組) 不能與私營機構作出比較為由，刪除這些組別。例如，根據報告書所載，第 4 組職系大多數為「衛生及社會服務」。此類工作與政府的公務工作有莫大關連，簡單來說，這類工作與社會福利發展有關，所以根本上很少在市場上出現此類工種。若然缺乏相對應的工種存在於私人勞動市場，要根據市場上的工資水平來作比較，就難以處理。而且，「衛生及社會服務」工作性質與社會價值，該得到合理的評價及認同，所以，委員會該重新研究此類工種的特性，然後訂定一個合理的薪酬水平，而非以私營機構的標準來評定這組別的薪金。第 12 組別的專業組別更需要清楚界定，因專業職位是政府部門的骨幹，在公共行政方面扮演重要角色。而且，專業在私營機構中的地位與政府機構中的位置也有所不同。在衡量薪金水平的時候，特區政府有需要明白到公共行政與私營機構的迥異性質，若然以私營機構來作標準，將會對專業職位人仕帶來打擊，也難以吸納高質素的專業人材。

總的來說，此報告書的總方向及調查與方法非常精細，也提出不少有說服力的建議，除一些較細緻的問題需要作更清楚的交待外，總體來說，是一份值得支持的建議書。