

陸 職位前景

二十五 職位祇是在有專責需要時才設立，這原則對於公務員的職位前景甚有影響。這表示職系內的職級、人數及晉升機會，須視乎專責職位的數目、職務類別和所負責任的水平而定。這亦表示公務員的職位前景，會受本身所屬職系及職系內可供晉升職級的級數和多寡等因素所影響。即使兩個職系內晉升職級的級數相同，但兩個職系之間上級人員年齡的差別，往往亦會影響下級人員的前景。

二十六 常委會所收到的意見書，實際上一致要求對各職系的前景加以改善，使有同等晉升機會，雖然許多都明白，像政府這樣的機構內，工作種類很多，要使他們獲得同等的晉升機會，實在不易。常委會深知當中困難重重，亦明白不是所有公務員可望有晉升機會，但仍對各種建議加以研究，希望能減少現存的一些不平等現象。常委會歡迎僱傭雙方，就這些建議（有關詳情見下文），和改善公務員職位前景的問題，提供意見。

擴展晉升範圍

二十七 常委會收到一份意見書，建議一個職系內的晉升職級，應可由不同職系的各職級人員填補，只要這些職系所規定的學歷相同，而工作性質亦至少有相似之處。例如，某職級人員的職務包括屬文員性質的工作，則這些人員全部可在文員職系內獲得晉升機會，不論他們是否屬文員職系，反過來說，文員職系內的人員，亦可在這些職系中獲得晉升機會。

二十八 這建議的優點是：

- (甲) 可提供較平等的晉升機會；
- (乙) 「死胡同」職位亦有機會晉升其他職系，這在填補部份「死胡同」空缺時可減少困難，並可改善擔任這些職位的公務員的士氣及工作效率。

二十九 缺點是：

- (甲) 要求學歷及工作範圍類似的職級的數目究屬有限，而晉升機會不足或不存在的職系仍會繼續存在；
- (乙) 部門間的調職將會增加，有人爭論謂這會引致部門效率降低；
- (丙) 部份職系的晉升機會獲得改善，將引致其他職系晉升機會相對減弱。

非專責性晉升職級的設置

三十 目前有些職系是按固定比率設置職級，而公務員在升級後職責上無大改變。這些職級的存在違反職位只應按專責性需要而設置的原則，故常委會獲得指示，在情況許可時取消這種職級。常委會接獲的意見書稱，與其取消按固定比率晉升的職級，不如多設這種職級，為目前並無或很少晉升機會的職系提供晉升機會。

三十一 設置按固定比率晉升職位的優點是：

- (甲) 幾乎所有職系都獲提供晉升職級，因此現時無大晉升機會職系的人員，其士氣及效率都會獲得改善；
- (乙) 在同一職系內有多個工作範圍相同的職級，可幫助克服該職系聘用及保留人手的困難。

三十二 缺點是：

- (甲) 只為公務員提供晉升機會而設置多個職級，則在社會和財政上均無充份理由，倘目的是為獲得更高薪酬而非將一個長的薪級分成二個職級，則與「按工計酬」概念相抵觸；
- (乙) 在設有按固定比率晉升職級的職系內的公務員，不必承擔較高水平的責任即可享受與其他職系的公務員相同的利益。
- (丙) 比率的決定必然是武斷的，因此會引起爭論。

入職職級的歷程

三十三 另一項向常委會提出的建議，是重整入職職級薪級的結構，使該職級自成有限的起迄。理論上任何人員不一定有晉升權利，即使有晉升機會，亦將有人永不會晉升超越入職職級。因此，為使所有公務員不必晉升即可達到合理的薪酬水平，有人建議，入職職級薪級的頂點如因設置晉升職級而壓低，則該薪級應予延長，至於無甚晉升機會的職系，應給予長期服務增薪。

三十四 這建議的優點是：

- (甲) 對工作表現能幹，但可能因缺乏晉升的才能或機會而留在入職職級的忠誠資深人員表示重視；
- (乙) 可減少因職系及職級結構差別而引起的內部相對問題；
- (丙) 可減少公務員停留在薪級頂點的時間。

三十五 缺點是：

- (甲) 目前晉升機會不平等的情況仍然存在；
- (乙) 在某些情況，可能引致所付薪酬較按工計酬的為高；
- (丙) 薪級可能無法反映工作範圍的真正差別。

此外，延長入職職級的薪級會引致薪級部份重疊，但這算是優點抑缺點，則仍未有定論。

柒 增薪級數

三十六 固定每年增薪是政府薪酬的特色。增加額的水平與生活水準的提高或其他通常關乎薪酬的因素無涉。在私營機構，有規律的固定水平增薪並不普遍。

三十七 雖然大家一致認為增薪點要大，即是說增加的金額對本來的薪酬是個相當的比率，但是各意見書要求增薪點的幅度彼此相距甚遠。常委會有鑑於此，加上除非改動的很少，否則亦會關連重訂整個薪級，因此決定押後這個問題，直至第二次檢討時對總薪級表的結構作全面性研究，才再行詳細討論。不過，現行的三個做法影響增薪的進度，常委會覺得可以分別討論，同時歡迎大家提出意見。

考績點

三十八 考績點是增薪表上的一點，公務員除非得到部門首長證實工作效能好，否則在到達考績點時，便不能繼續獲得增薪。通常較長的入職職級薪級才有考績點，但現時考績點的用法並不一致。

三十九 考績點有以下優點：

- (甲) 由於有考績點，管理級人員要仔細考慮屬員的表現，清楚決定屬員在該職級內是否勝任愉快。
- (乙) 考績點令公務員覺察到，倘不能維持工作效能良好，便會受到停止增薪的處分。

考績點的缺點如下：

- (甲) 並非所有招聘級都設有考績點，而各職系的考績點在薪級表上彼此不一致。
- (乙) 薪級通常祇有一個考績點，較長的則極其量兩個。因此一個表現欠佳的公務員在未到達考績點時

亦有許多年獲得增薪。

(丙) 實際上，簽署考績報告的人員不大願意利用考績點來停止屬員的增薪。

四十六 常委會接到的意見書大多主將廢除考績點，部份則對考績點的保留與否不大關心，小部份則贊成保留。常委會希望大家提供意見，如果廢除考績點，是否需要其他妥善的方法去停止一個表現欠佳的公務員的增薪？根據銓叙規例，操守良好工作勤奮的可獲增薪；因此可說工作效率亦應在考慮之列，倘部門首長認為某員表現欠佳，他應有權建議停止該員的增薪。

額外增薪點

四十一 大部份招聘級規定公務員在按長俸編制實任時，可獲一額外增薪點，有時甚而兩點。有人向常委會建議停止這個做法，因為實任人員剛能處理其職級的基本職務，因此實任本身已經是足夠的獎賞。常委會希望大家就實任時發給額外增薪的價值提出意見。

跳薪點

四十二 有少數公務員薪級內設有跳薪點。一九七一年薪俸調查委員會提出跳薪制度，但未有列舉理由。

四十三 某些專業職級不宜採用過長的薪級，跳薪的優點就是可縮短這些薪級的年數。不過缺點就是一些薪級設有跳薪點，其他則沒有。這樣在處理上有不公平的成份，未能受益的公務員會因而感到不滿。

四十四 常委會接到的意見書中無一提及保留跳薪點與否的問題，茲請就這個問題提供意見。

捌 轉換薪級辦法

四十五 常委會接到一項意見，建議修訂關於公務員從舊薪級轉往新薪級的現行行政規則。

四十六 目前有兩種相當複雜的轉換薪級方法，選用那一種則視乎轉換是由於調整薪金抑職系重整而定。實際上，兩種方法的差別很難分辨。基本做法是將公務員的舊薪級點轉往相應的新薪級點；亦即是說，倘該員是按原有薪級的第三點支薪，他應轉按新薪級的第三點支薪。

四十七 常委會歡迎大家發表意見，以便制訂一套較為簡易的規則，但大前提是必須不使公務員因薪級的轉換而較前少收薪酬；至因轉換薪級而立刻獲得增薪的應只限於確有其理由的公務員。

玖 第一標準薪級

四十八 一九七一年薪俸調查委員會本來希望第一標準薪級的人員應作為稍後成立的非長俸工業公務員的基幹。因此，除適用於全體公務員的原則及程序外，適用於第一標準薪級人員的亦應適合於工業公務員。其後，於一九七三年，受委任有關研究設置工業公務員的政府委員會，建議不應創立該職類。該委員會建議第一標準薪級公務員應歸入統一公務員編制，附屬於一九七一年薪俸調查委員會分列的職類之下。但時至今日，不論一九七一年薪俸調查委員會所提出設置工業公務員的建議，抑政府委員會所提出歸入統一政府公務員編制的建議均未有實施。

四十九 由於整體研究公務員薪俸結構須待第二次檢討，如有任何有關特別的原則及程序適用於第一標準薪級人員的意見，常委會無任歡迎。例如近年來政府已採取步驟，將第一標準薪級公務員和總薪級表內公務員的服務條件差別減少。因此，問題在政府的長遠目標是否要完全消除這些差別，抑第一標準薪級人員的工作和受僱環境足以證明他們仍應與其他公務員完全分開而有他們本身的薪級和服務條件。有人提及許多第一標準薪級人員對現行的長俸及遺孀及子女恩俸計劃並不特別感興趣，而對公積金計劃可能更有興趣。

拾 紀律人員

五十六 「紀律人員」（香港海關、消防及救護車隊、人民入境事務處紀律人員、皇家香港警察及監獄署紀律人員）是公務員中獨立的一組。主任級則按照總薪級表支薪，但員佐級則另有自己的薪級，與總薪級表並無關連。由於公平比較的原則及決定公務員薪酬的其他準則和這組關係有限，因此他們的薪俸結構將以其他方法取決。

五十七 紀律人員的薪級是根據一個方程式而訂定，該方程式通常稱為「惠靈方程式」。方程式規定招聘級人員的最低薪酬應以第一標準薪級的最低薪酬為根據，而最高薪酬則以第一標準薪級中第三段的最高薪酬為根據，同時視乎紀律人員職務的特質按年作百分比的增薪。現時「惠靈方程式」認可的因素如下：

- (甲) 冗長、不規則及不宜交際的工作時間
- (乙) 無資格領取超時工作補薪
- (丙) 危險
- (丁) 受紀律約束
- (戊) 社交隔離

由於「惠靈方程式」，結果紀律人員的起薪可能比其他有同等或更高學歷的公務員的起薪大約高出百分之五十。

五十八 常委會曾留意最近的英國警員調查委員會報告書。該委員會的結論是：並無精確的方程式可以決定警員薪酬的正確水平，反而認為唯一令人滿意的辦法是檢討全部有關的因素，然後盡可能作出最佳判斷。因此，常委會歡迎提供意

見，以決定應否繼續採用惠靈方程式來評定香港紀律人員的薪酬，如繼續採用，應否將方程式的因素予以增減，抑或應摒棄該方程式而由常委會另行決定紀律人員的薪酬。

拾壹 總結

五十三 常委會茲藉此機會向所有為主要原則及程序提交意見的人士，衷心致謝。他們在條列意見時，顯然會費盡心思，對常委會的審議有重大貢獻。作最後分析時，常委會必須對適用於公務員的原則及程序作出判斷，但在判斷時，必先慎重考慮所接獲的意見書中所陳意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書處

一九七九年五月十一日