

等要穿著制服及保持制服光鮮的公務員，實不應由其本人支付洗熨制服的費用。茲建議當局提供適當的設施，而非發給津貼。

#### (丁)公眾假期及週末工作

對於不須輪值工作的人員，常委會認為給予逾時工作津貼或足夠的補假，已足抵償。

41. 常委會認為在釐訂職系薪俸的增薪點時，尚有一項因素須加考慮。這就是某等職系在招聘人員或使人員留任時所遭遇的困難。當這種困難情況出現時，若其嚴重性足令當局予以特別處理，則應授權銓叙科，使就個別人員的有關工作經驗，及在不影響該職系的薪俸結構下，給予額外增薪點，但現職公務員的薪酬不應低於新招聘的人員。上述情況改善後，便應停止給予額外增薪點，如招聘及保留人員時所遭遇的困難持續一段長期間，則應考慮將該職位的薪級作永久性的調整。

42. 若干職位所需的學歷雖然相同，但彼此薪俸之間，差距很大。因此，採用常委會提議考慮的因素，當可縮短此種差距。常委會在評定各職位的工作質量時，亦只考慮不同職系間的實質差別，因公務員的工作種類繁多（共有六百多個職系，一千二百多個職級），實無可能在調整不同職位的薪俸時將全部工作上的差別一併考慮。相信公務員都同意，採用廣涵法實屬必要，而工作量方面的少許差別是不足以構成不同薪級的，何況同一職系的人員亦會因在不同部門工作及職務不同而工作有別。

43. 以上有關如何決定薪級的建議，主要針對入職職級。釐訂較高職級的薪級應以其所負責任水平為主要的準則，職級越高，則採用廣涵法的可能性也越大。雖然工作質量及其他因素不應忽略，但在釐訂入職職級的薪級頂點時，此等因素在若干程度上經予考慮。

44. 第一標準薪級的釐訂，並非以學歷為根據，故應以所需工藝、技術或熟練程度作為釐訂起薪點的決定因素。

### 晉升機會

45. 常委會所收到的意見書清楚顯示，許多公務員認為改善晉升機會和改善目前收入同樣重要，甚或過之。希望獲得晉升是既自然又容易理解的事，但純為使公務員獲得晉升機會而開設新職位或職級是常委會所不能接受的。常委會認為這樣做法實難以向社會人士交代，而在經濟上亦不能容許，故主張繼續採用現有原則，即通常只在有專責需要時才增設晉升職位。

46. 在達成此結論時，常委會深知在有等職系中，非專責性的晉升職位乃按固定比率設置。此種做法主要是為着應付職系中段的結構問題，其作用與設立晉升點相同，若非如此，該職系的薪級便會過長。常委會認為此項安排暫時仍須保留，但堅決反對為製造升級機會而在現有職系的薪級頂點之上設置非專責性職級。在可能範圍內，現有非專責性的晉升職級亦應予專責化，或將之取消。

47. 基於上述理由，常委會不能接納增設非專責性晉升職級的建議。除此之外，諮詢文件並提到另兩項提供較佳、較公平晉升機會的建議：一

(甲) 擴展晉升範圍

曾經有人建議，職級的晉升範圍可由一職系擴展至另一職系，只要彼此所需的資歷和工作內容大致相近便可。除使各系的晉升機會均等以外，此舉更能盡量發揮屬員的潛能，管理屬員的最終目標，亦不外如是。根據這點，上述建議原則上可以成立，但事實上，系際調派所能做到的究屬有限。如一些職系的晉升機會異常優越，系內人員一定強烈反對廣泛的系際升調，因為晉升職位可能會給別系人員取佔。雖然全面實施這項建議的機會甚少，但一名公務員，只要具備所需資歷，而且顯屬最佳人選，則升任另一職系位置的可能性不應抹煞。茲建議進行研究，以確定有多少現有職系可合併為普通職系。

(乙) 晉升機會有限的人職職級

這項建議僅用以進一步肯定該等能幹盡責而且長期服務的公務員的貢獻。僱傭雙方對此都極表支持。在檢討個別職系時，常委會將研究應否為從無晉升機會的職系，設立長期服務增薪制度。然而，常委會一貫認為，職系薪俸應反映其工作價值，至於升遷機會是否良好或是根本不存在，則不在考慮之列。

48 要求政府內各職系的晉升機會均等，根本沒有可能，公務員應知道無人能自動晉升的特權。然而，由於某些職系的晉升機會有限，或根本沒有晉升機會，常委會認為應研究可否重新編排系內職務，以增設專責階層，由別系監督的職系亦應加以研究，以便確定初級的監督工作可否由該較低職系的高級人員擔任。

49 在研究晉升機會時，常委會發覺，雖然薪級的編排通常是在兩職級間有一增薪點，使公務員在升級時，薪俸也隨而遞增，但亦有例外情形。舉例來說，如有關職系設有重疊的薪級制度，則獲晉升的公務員便可能不立即獲得經濟利益。常委會絕不贊同這種制度，雖然在某些情形下，這制度確有其必要，且屬無可避免，但常委會建議日後所有公務員在升職時均應即時獲得若干利益。以上述情形而論，該員升職後即轉入晉升職級中較其現時薪點高一點之薪點，便可解決問題。

50 很多意見書均表示，當局在考慮晉升人選時，過份著重服務年資。常委會認為屬員能幹與否才是擢升的先決條件，希望當局注意此點。

51 最後，有人提出公務員有時奉派署理晉升職級，為時過久。常委會建議在可能範圍內告知該員其署理職務是基於行政上的方便，抑為確定其是否適宜真除。如屬後者，該員通常可獲實任，如證實其不適任該職，便應在六個月後轉回其原任職級。

## 增薪級數

52. 常委會在諮詢文件內聲明，由於有關增薪點距幅度的意見紛紜，故擬押後這個問題，待進行第二次檢討時對總薪級表的一般結構作全面性研究，才再行詳細討論，但這却引起若干誤會。常委會的聲明是指總薪級表內增薪的點數和點距，但一些公務員却誤解作常委會不擬對總薪級表內各職系進行檢討。這是不對的。常委會是說會在總薪級表的現有範圍內進行檢討。

53. 諮詢文件提出有關增薪級數的三個問題，常委會認為可分別加以研究。

### (甲) 考績點

(i) 考績點是增薪表上的一點，公務員除非得到其部門首長證實工作有效率，否則在到達考績點時，便不能繼續獲得增薪。根據所得資料顯示，有些人認為除非在到達考績點時須參加考試，否則考績點毫無作用。常委會相信這點是正確的，因此建議規定：除非須經考試及格才能超越考績點而獲增薪，否則應廢除考績點。

(ii) 常委會的建議實施與否，視乎有無其他妥善辦法使表現欠佳的公務員停止繼續獲得增薪而定。因此，茲建議暫不廢除考績點，直至銓敘規例經過修訂，規定公務員可因表現欠佳、行為不檢或工作疏慢而不獲增薪，然後再行考慮。

(iii) 倘規定須考試及格才能超越考績點，便須考慮將合併兩級編制的考績點改稱升級點是否更適合，但常委會暫時不擬就這問題作出建議。

## (乙) 額外增薪

根據額外增薪點的制度，公務員在按長俸編制實任時，便可獲得一額外增薪點，有時甚而兩點。常委會認為在公務員實任時給予額外增薪點實無理由，因此建議停止這個做法。所謂給予額外增薪點是與私人機構做法一致，常委會認為論點不足，因為公務員的起薪點已將私人機構於通常為六個月的短暫試用期後給予僱員的增薪額計算在內。

## (丙) 跳薪點

常委會仍不大清楚為何有小數公務員的薪級內設有跳薪點。設跳薪點的主要原因可能是若干行業及專業在招聘人員以及使原有人員留任方面遭遇困難，因而須提供較優厚的薪級制度。在這情況下，常委會擬在檢討個別職系時進一步研究是否有設跳薪點的必要。從常委會所接獲的意見書看來，若干薪級設有跳薪點而其他則沒有，顯然是引致公務員不滿的原因。

## 轉換薪級的辦法

54 雖然一般人都同意將現時公務員轉換薪級的複雜難懂規則予以簡化，常委會所接獲關於轉換薪級的意見顯示大部份人士對該等規則的成效表示滿意。但是常委會認為在若干情況下，現行規則過份重視保留薪級內的年資，而薪俸與年資二者却未必一定有所關連。因此，常委會建議制訂新規則，以便規定公務員在轉換薪級時不致蒙受損失，但因轉換薪級而獲得的利益，則通常不應超過一個增薪點。

55. 縱使當局修訂轉換薪級的規則，常委會在認為必要或適當時，仍可提出有關轉換薪級的特別辦法。

### 第一標準薪級

56. 正如諮詢文件所述，一九七一年薪俸調查委員會本來建議當局於稍後開設非長俸制工業公務員職類時，以第一標準薪級員工為基幹。其後，當局於一九七三年委出一個官方委員會，研究有關設置工業公務員職類的建議，結果，該委員會認為不應創設該職類，而提議將第一標準薪級員工撥入統一公務員編制，並分別編入一九七一年薪俸調查委員會所分職類內。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職類的建議，抑官方委員會所提有關統一公務員編制的建議，均未有實施，雖然政府已採取若干步驟，將第一標準薪級公務員與總薪級公務員服務條件的差別減少。

57. 據常委會看來，政府似未為第一標準薪級公務員制訂明確的政策，因此會籲請僱傭雙方就今後適用於該等員工的原則及程序，提供意見。常委會特別問及應否以完全消除第一標準薪級公務員和總薪級公務員之間的差別為長遠目標；此外，第一標準薪級人員的受僱環境是否足以證明他們仍應作為另一類公務員看待。

58. 除少數表示異議外，所接獲的意見書一致認為應以消除第一標準薪級公務員和總薪級公務員的差別為目標。常委會尊重此項意見，但經縝密考慮後，決定將第一標準薪級的長遠前途問題暫行擱置，直至常委會、有關員工和僱方有機會研究此舉可能引起的一切後果後，才就該問題發表意見。常委會自然不希望在未進行更多諮詢前，即行提出可能

決定第一標準薪級員工前途的建議。

59. 雖然常委會決定押後考慮第一標準薪級員工前途問題，但政府仍應進一步減少政府第一標準薪級和總薪級公務員在附帶利益方面的差別。無論如何，常委會建議將第一標準薪級人員的長俸資格問題暫時擱置，因為所接獲的意見書證實常委會所得的印象，即該等人員對現金利益比長俸更有興趣。不過，常委會亦會對設立無須供款的公積金或養老金計劃的可能性進行調查。

60. 常委會在研究與第一標準薪級人員有關的情況時，會發現有若干不妥善之處，現特促請政府注意：—

(甲) 第一標準薪級

「第一標準薪級」一詞是用以表示此組公務員的薪級，但這是以往首長級以下人員按照若干標準薪級支薪時所遺留下來的舊名稱。由於其他標準薪級已予取消，所以常委會認為此名稱亦不宜繼續保留。此名詞對有關公務員來說，既無任何說明的作用，而在一般公務員薪酬結構內亦屬毫無意義。

(乙) 屬類名稱

在各種公佈及通訊中，第一標準薪級的首兩節稱為「非熟練」及「半熟練」，而按照此兩節支薪的員工認為該兩名稱意含侮辱，令人不快。常委會贊同這個觀點，並相信所接獲衆多有關更改名稱的要求肇因於此，故建議今後應採用較適當的屬類名稱。

## (丙) 入職準則

常委會獲悉在決定第一標準薪級各節的入職資格方面，並無嚴格準則可資遵循。常委會認為此等準則實屬必要，並將蒐集資料，以便加以釐訂。

## 紀律人員

61. 紀律人員現時包括香港海關、消防事務處、人民入境事務處、監獄署及皇家香港警察隊的紀律人員。首長級以下而員佐級以上的人員按照總薪級表支薪，員佐級人員則另有其本身的薪級。紀律人員在公務員編制內佔有特殊地位。常委會建議此情況應保持不變。

62 現時，員佐薪級主要是根據一個方程式而釐訂的。該方程式訂定招聘級人員的最低及最高薪酬，一般人稱之為「惠靈方程式」。根據該方程式，招聘級人員的最低及最高薪酬應以現行的公務員薪酬為根據，然後視乎某類紀律人員職務的特質，作百分比的增薪。現時「惠靈方程式」所考慮的因素有：冗長、不規則及妨礙家庭生活和社交的工作時間、無資格領取逾時工作補薪、危險、受紀律約束及與社會隔離等。除入職薪級外，還有較高職級人員的薪級，包括督察級及督察級以上人員的薪級，這些薪級是根據有關人員須負責任的水平而釐訂。

63 在諮詢文件中，常委會曾提出一個問題，這就是在釐訂紀律人員的薪酬時，應繼續採用「惠靈方程式」，抑或用英國紀律人員薪俸調查委員會最近所用的方法，根據艾德偉警務人員報告書所載，調查委員會認為在釐訂薪酬時，不應採用任何刻板的方程式，而應檢討所有有關的因素，然後作出最佳的判斷。

64 常委會所接獲的意見中，大多數認為應該摒棄現時所採用的「惠靈方程式」，或最低限度放棄現時的形式。雖然有些人對這個方程式大致上感到滿意，但其中有部份人亦不贊同現行的應用方法。在這種情況下，常委會擬在檢討紀律人員職系時，摒棄「惠靈方程式」，而運用最佳判斷力，為紀律人員另訂薪級。然而，常委會認為「惠靈方程式」所採用的各項因素仍屬適用，因此在釐定薪級時，這些因素將會連同其他常委會認可的因素一起考慮。

65 在常委會的調查過程中，出現一個問題，就是應否繼續將人民入境事務處的非文職人員列為紀律人員。常委會亦曾接獲一項意見，建議擴大紀律人員的範圍，例如將交通督導員亦包括在內。常委會現時不擬提出任何建議，但會在日後的檢討中進一步研究此等問題。