

第四章

一般考慮因素

緒言

4.1 在考慮常委會就公務員薪俸提出的建議時，有一點必須注意的是常委會並沒有特別將一九七九年四月一日以來生活費用的上升以及私營機構僱員的一般增薪等因素計算在內。常委會檢討時所採用的方法，是參照第一號報告書訂定原則及程序時的背景，以及考慮僱傭雙方的意見後，對個別職系進行研究。在大多數情形下，常委會能夠就有關職系的應有新級提出確實的意見。雖然如此，常委會在研究若干個別職系時，由於資料的缺乏或有矛盾又或需要進一步的研究，因而未能在本報告書完成的期限內作出具體的決定。由於本身是個持續性組織，常委會將於較後時間內，對這些職系再作研究。

釐訂薪級的制度

4.2 在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中，常委會曾經略述以「學歷比較法」作為釐訂起薪點的基礎，這個方法包括找出私人機構內須具備若干主要學歷的職位之起薪點，然後以這些數字訂出「基準」，再行釐訂政府內須具備同等學歷才獲錄用的職位起薪點。

4.3 常委會並提到在釐訂若干職系的薪級時應考慮下列主要因素：
：一

(甲)年齡：如某一職系的工作因年青缺乏經驗的人員未能勝任而須規定最低年齡。

(乙) 危險或厭惡性職務：公認為特別可厭或危險的工作，例如處理炸藥和在殮房工作。

(丙) 執法職務：執行職務時可能引致與市民對峙而令執法人員本身安全真正受威脅的工作。

(丁) 工作質量：需要專門及特殊技術的工作，所負責任較其職級日常職責為高，或所負督導任務較其職級的日常工作為高。

(戊) 額外資格：在特殊情況下，額外資格對某一職級的工作有特別價值。

(己) 特定的經驗：某職位需要特定年數的獲取資格後的工作經驗。

(庚) 輪班工作：要在傍晚、夜間及週末當值，因而擾亂正常家庭生活的輪班工作。

上述(乙)、(丙)及(庚)項因素，祇在全職級人數有四份三受影響時，方用以調整薪級。倘受影響人數少於四份三，則不應調整其薪級，但受影響的公務員應獲給適當的津貼，作為補償。

4.4 關於以下各章所建議採用的薪級制，常委會在達致結論之前，曾參照私人機構所供給的資料，先行訂定各「學歷」組合的基準入職起薪點。第二，常委會再參照有關組合內一兩個主要職系的入職薪級現時的最高點，訂定該組合的入職薪級「通常」最高點，然後根據私人機構所提供的資料再作調整。在訂出這個基本薪級制後，常委會考慮上文第 4.3 段所述的因素後再

作調整，然後提出建議採用的每個職系入職職級基本薪級制。在調整薪級制時，常委會亦曾考慮在招募人員或使人員留任時所遭遇的困難，以及常委會認為適當的其他特別因素。

4.5 常委會在釐訂較高職級的薪級制時，亦採用同一辦法；職級愈高，採用「廣涵法」愈多，常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書已贊成採用這個辦法。在較高職級方面，管理及監督職務較其他因素為重要，但從私人機構獲得資料亦會較難。對於大多數職系而言，常委會在釐訂第三職級頂薪點以上薪級時，均採用廣涵法。

4.6 常委會在決定採用這個制度時受到一項事實所影響，這就是公務員的薪酬爭議多出於內部相對關係，而非基於政府與私人機構的相對關係，同時，由於缺乏易於辨別的釐訂薪酬制度，結果加深了問題的嚴重性。常委會採用的制度，使屬於同一組合的所有職系獲得同等及常委會亦認為公平的待遇，而四十六個職類亦由根據學歷劃分、範圍廣泛的多個組合所取代，此舉可使公務員對於與其本身有關的薪級結構有較明確的認識。

4.7 政府的慣例是設法避免一個薪級的頂點與較高薪級的起點重疊。雖然常委會大致上沿用這一慣例，但在若干情形下，例如規定多項入職學歷的職系，常委會認為重疊非但有此需要，而且適當。常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書建議，公務員在升級時應即時獲得金錢上的利益，此項建議已獲政府接納，因此公務員不會因薪點重疊而蒙受損失。

4.8 常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中指出，採用一成不變的硬性公式去釐訂公務員薪酬是不切實際的。在若干情形下，常委會認為採用本章所述的制度不大適當。例如，在釐訂第一標準薪級各職系人員的薪酬時，學歷並不是重要的考慮因素。在紀律人員方面，學歷雖然重要，但其他因素却佔較大的比重。此外，按總薪級支薪的一些職系，常委會在釐訂其薪級時，認為不應過份重視學歷。因此每當常委會認為某一特殊情形需要特別處理時，便不會沿用這個制度。

學歷

4.9 常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中認為不應將入職學歷提高至超越實際工作所需能力之水平。在檢討過程中，常委會發覺在一些職系中，入職薪點因所具學歷不同而有差別。在若干情形下，例如紀律人員，此項辦法實屬必要，因此常委會建議繼續採用，但在其他方面，具有學歷較規定的最低學歷為高的應徵者，可獲給予較高的入職薪點，實在沒有足夠的理由。在進一步研究此項問題之前，常委會建議，除特別指明者外，凡具有學歷較規定之入職學歷為高的應徵者，不應獲給與較高的入職薪點。

意見書

4.10 在隨後各章中，常委會將提及所收到的若干意見書，由於所收到的全部意見書，總數達數千頁，因此只能提及其中的一小部份。即使常委會未有提及某一意見書中所提出的全部或任何意見，亦不表示常委會沒有考慮這些意見。

4.11 很多意見書所提及的問題，例如要求增加人手，改善設備，重新安排工作，改善工作環境等，都超出常委會職權範圍之外。這些問題主要是行政問題，故應由有關人員轉達各部門首長。此外，有很多意見書提及工作條件，包括房屋問題。常委會預料服務條件將為另一個檢討的主題；但除非這些問題是根據常委會職權第一(丁)及第一(庚)項（見附錄一）提交常委會考慮外，否則未能進行此項檢討。

4.12 常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中認為公務員過於重視內部相對關係。常委會所收到的若干意見書，常將需要完全不同學歷及在職務上並無相似的各職系的薪級制作比較，常委會認為這項比較實屬不當。即使是與一個認為可能與其本身有些關連的職系的薪級作出比較，薪酬上的差距大多時是有充份理由支持的。至於若干經常為其他職系引作比較，以支持更高薪酬論點的職系，常委會經詳細研究後，認為其薪級實在訂得過高。關於此點，常委會稍後在本報告書再加討論。

晉陞機會

4.13 公務員經常提出的其中一項要求是增設晉升職位或較高職級，但很少能提出專責上有此需要的證明；因此常委會重申在公務員薪俸原則及程序第一次報告書所作的聲明：常委會認為單純為使公務員獲得晉升機會而開設晉升職位是不能接受的，不但難以向社會人士交代，而且在經濟上亦未能容許。正如在私人機構一樣，公務員必須承認一項事實，這就是在若干情

形下，個人的事業前途不可能超逾入職職級的範圍。

4.14 常委會在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中曾承諾研究應否為從無晉陞機會的職系，設立長期服務增薪制度，但是常委會在本報告書中建議將一些沒有晉陞機會的職系與有晉陞機會的職系合併，使前一職系的人員獲得較佳的晉陞機會。常委會擬進一步研究職系合併的問題，因此將設立長期服務增薪制度的問題暫行擱置。

職銜

4.15 常委會接獲公務員提出更改所任職位名稱的要求。正如在公務員薪俸原則及程序第一次報告書中所述，常委會無意介入職銜的細節問題。職銜的更改應由有關部門與銓叙科商議後進行。大致上，常委會認為現有的職銜過多，如有更改，則應以減少職銜數目為目的。

4.16 關於職銜問題，常委會提出一點，促請政府注意，這就是採用「首席」及「總」等字眼並不統一。在一些政府部門，「首席」是用以代表較高的職級，但在其他部門，則以「總」字代替。這樣會使人有混淆不清的感覺，因此必須加以糾正。常委會認為當局應採用較妥善的安排，以免有「政府」工程師較「首席」工程師為高的情況出現。