

第六章

待議事項

6.1 在今次檢討中出現的下列事項，我們認為值得政府進一步研究 -

(a) 結構問題

在過去二十年間，公務員的薪酬架構是建基於資歷組別這一制度之上，而在組別之間及組別之內更存在悠久的既定內部對比關係。這個制度有效地減低了公務員職系之間不必要的相互比較，對保持整體公務員的和諧和穩定起了作用。為確保公務員體系持續穩定，有需要 -

- (i) 檢討和簡化現有的資歷組別數目，把在一九八九年和今次檢討時都不能與私營機構作出比較的組別(例如第 4、6 和 12 組)刪除。要達到公務員的入職薪酬與私營機構僱員的入職薪酬繼續保持大致相若，這樣做是有重要意義的；
- (ii) 正如我們在第四章第 4.3 段指出，由於有些組別缺乏足夠的調查數據，以致在釐定資歷基準時須參照這些組別與其他有足夠數據的組別之間的既定對比關係。這個做法在一九八九年曾被採用，在今次檢討中仍是可行之法。至於在將來檢討時，可否繼續採用這一做法端視這些對比關係是否仍然有效。任何未來的公務員薪酬全面檢討，都應重新探索對比關係存在的論點和理據，並把此定為檢討的一個重要部分；及

(iii) 由於公務員入職點以上的薪酬水平可能仍受關注，應考慮是否需要比較和如何比較公務員與私營機構僱員兩者在入職點以上的薪酬。我們明瞭這個問題的複雜性和爭議性。

(b) 職系問題

檢討那些在一九八九年全面檢討時被認為是特殊的工作因素。這些因素加上其他因素，是做成某些職系的入職薪酬高於其資歷基準的主要原因。優先檢討的應是「招聘和保留人手困難」這個在現時經濟環境下看來不甚恰當的因素。

(c) 私營機構薪酬水平

由於有意見認為私營機構上四分位值水平的薪酬數據偏高，以致可能對整體公務員的薪酬水平產生通脹效應，因此需重新檢討將來在訂定公務員資歷基準和入職薪酬時應否繼續以上四分位值水平數據作為參考數據。我們瞭解政府需要吸納具備適當才能的人士加入公務員行列，因此任何改變所引致的後果必須加以小心研究。

6.2 上述的建議部分比較迫切，如檢討資歷組別的數目以確保在二零零零年下半年進行資歷基準修訂工作時各組別可獲得足夠的調查數據，以及對「招聘和保留人手困難」這個特殊工作因素作出評估等。其他的建議則屬較長遠性的工作，可能涉及長時間的個別職系檢討和廣泛的員工諮詢。與其在此列出明確的檢討時間表，我們認為最好由政府自行決定應如何和在甚麼時候進行這一連串的檢討，以及這些檢討應如何與「公務員體制改革諮詢文件」中所提出的建議相配合。