

政府總部
公務員事務局
公務員事務局局長
林煥光先生，JP

林先生：

一九九九年公務員入職薪酬檢討 及新聘公務員的薪酬安排

在薪常會於一九九九年十一月十八日舉行的會議上，我們考慮了當局就一九九九年公務員入職薪酬檢討和就新聘公務員的薪酬安排所作的建議。我們的意見如下 -

入職薪酬檢討

新資歷基準及入職薪酬

2. 我們獲悉當局已接納薪常會就文職職系的新資歷基準及入職薪酬所作的建議，並將於目前公務員職位招聘凍結期結束後實施建議的安排。

職系檢討

3. 我們同意當局的想法，就是在目前公務員體制改革進行得如火如荼的時候，並非全面檢討公務員職系的理想時刻。在這情況下，當局提出如有需要，可單獨為個別職系作出檢討亦不失為實際可行的辦法。

助理／見習職級

4. 就當局建議，將為數約 1,500 名在助理／見習職級內的現職公務員作特殊處理，使他們可以不受新的安排影響，但那些在新基準及入職薪酬生效後才入職的同類公務員在獲得晉升時只能按當時在上一職級生效的基準薪酬支薪而非按他們最初在助理／見習職級入職時生效的基準薪酬支薪一事，我們並不反對。我們留意到，在新的安排下，現時在助理／見習職級的公務員在獲得晉升至正式職

級時，將不會因為正式職級的最低薪點較他們本來的支薪點為底而被調低薪金。這是一個公平的安排。

5. 我們同時歡迎當局接納薪常會的建議調整助理職級的頂薪點以便維持助理與正式職級之間的對比關係。在助理職級的現職公務員可繼續以現時頂薪點未受影響的薪級表支薪。

督導與下屬職級之間薪酬對比關係顛倒的問題

6. 我們贊成當局的意見，就是督導與下屬職級之間的薪酬對比關係並非僅以有關職系／職級的入職薪點來衡量。有關職級的整體薪幅才是該職級的薪酬，而其他因素包括組織架構和晉升前景等都是必須加以考慮的因素。我們留意到在公務員職位中已存在督導職級與下屬職級在入職薪酬方面出現對比關係顛倒的情況，而我們相信類似情況在私營機構中亦非罕見。

資歷基準應與每年的薪酬趨勢調查脫鉤

7. 我們獲悉當局接納薪常會的建議將資歷基準與每年的薪酬趨勢調查結果脫鉤，並在目前公務員職位招聘凍結期結束後實施新的基準和入職薪酬時一併實施脫鉤的安排。一俟當局作出決定後，當局將會諮詢薪常會有關實施細節的建議。

個別職系的問題 – 教師職系

8. 我們獲悉當局並不覺得按薪常會的建議將學位與非學位教師職系的入職薪點同時定為總薪級表第 12 點會引起難以克服的問題。

9. 至於當局建議將現時在政府及資助兩類學校任教的老師無分彼此給予劃一對待，以便他們從一類學校轉至另一類學校任教時不會有損失的安排，嚴格來說，並非薪常會職權範圍內的事。雖然如此，我們覺得當局的建議未嘗不可行，不過這樣做或會引發其他公務員或資助機構職系提出一視同仁對待的要求。

新的薪酬安排

轉職薪酬

10. 我們覺得當局就「轉職薪酬」所建議的安排可能已是最實際可行的方法，雖然這或會引致個別職系作出他們也應獲得特殊安排的要求。我們得知當局的評估是只有極少數的轉職途徑或有資格得到特殊的安排，而所有要求特殊安排的申請，假如出現的話，將會由公務員事務局集中處理。

劃一的增薪日期

11. 我們獲悉當局無意在公務員入職薪酬檢討的同時將公務員的增薪日期劃一定於每年的四月一日。當局會在研究按工作表現獎勵制度時對這一問題再進行探討。由於劃一增薪日期對工作表現獎勵制度的設立更為重要，我們不反對現存的安排維持不變。

按認可經驗遞加增薪

12. 我們歡迎當局決定檢討按認可經驗遞加增薪的安排。在今時今日勞工市場的情況下，招聘和保留人手有困難等因素實難成立。我們要求公務員事務局密切向薪常會匯報檢討的進展。此外，我們贊同因為入職薪酬的調整，按認可經驗遞加增薪應根據新的入職薪酬而非按現職公務員的薪酬來釐定。

每年更新數據／檢討基準的機制

13. 我們獲悉當局接納薪常會的建議每隔三至四年進行基準檢討，而在期間則每年進行調查，更新薪酬數據。我們覺得每年的更新數據的工作非常重要，這樣可核實公務員與私營機構的薪酬（即市場薪酬）能否保持大致相若。至於應否根據這些週年數據作出調整，當局可自行決定。另外一個當局須探討的相關問題是新入職公務員在經過一過年（或多年）的服務後應否，和假若應該的話，如何「過渡入」總薪級表內。我們獲悉當局將會在入職薪酬檢討稍後的階段裏就每年更新數據／檢討基準機制和相關問題制定建議，然後諮詢薪常會。

進一步的檢討

14. 我們獲悉當局就薪常會在檢討入職薪酬時所提出的其他問題作出如下決定 -

- (甲) 鑑於目前的經濟環境和公務員的強烈反對，擱置進行入職點以上薪酬的檢討；
- (乙) 跟進薪常會建議簡化資歷組別和刪除那些一直未能與私營機構薪酬作比較的組別一事；
- (丙) 在目前公務員職位招聘凍結期結束後，研究是否需要對沿用的招聘和保留人手困難等特殊工作因素進行檢討；
- (丁) 在將來進行公務員薪酬全面檢討時一併檢討在各資歷組別之間存在已久的內部對比關係；及
- (戊) 繼續以私營機構中大型和有良好基礎的公司的薪酬數據的上四分位值作為薪酬比較的基礎。

15. 我們覺得上述(甲)項會是私營機構繼續關注的問題，但我們贊同當局的意見在現階段進行薪酬水平調查將會是十分困難的。至於(丙)項，我們覺得對招聘和保留人手困難等因素的檢討不應擱置太久。我們明白進行此項檢討可能引發檢討全部職系的要求，但不應因為有這種可能性，就窒礙公務員事務局和部門主管利用檢討按認可經驗遞加增薪的機會或分開來單獨對上述的工作因素作一個快速的審視。

結論

16. 總括來說，除我們在前文所作的各種一般性的評論外，我們對當局就公務員入職薪酬和為新聘公務員薪酬所提出的各種安排建議，皆表支持。

主席高登

一九九九年十一月二十五日