

聘。再者，我們知道政府有多個公務員職系，一直有嚴重的招聘人手問題。權衡情況後，我們認為應該繼續採用這個措施。

4.54 我們在此強調，這個措施應被視作按規定資歷入職的一種例外情況，而非可供替代的方法。以較低資歷錄用的人員，應繼續按正常入職薪點以下的適當薪點起薪。

#### 在職公務員取得額外資歷的增薪點

4.55 一些公務員建議，公務員如果在加入某一職系後取得與他們工作有關的額外資歷，應獲發給增薪點。我們的看法是，額外的資歷必須被認為是有效執行工作所必須具備者，才應給予增薪。我們知道，當局已實施各種措施，鼓勵員工取得額外的資歷來改進工作表現，例如給予學費資助、讓員工放取有薪假期以修讀課程等等。這些措施應繼續採用。

#### 工作因素：第二類－額外責任

4.56 本會於一九七九年的檢討中曾建議：如果某一職級的職務所涉及的責任水平或須執行的督導任務，超逾同等職級通常要求的標準，該職級的薪級便應適當調整。這個做法符合按工論酬的原則。要決定某一級責任水平是否高於正常或某項督導任務是否超逾合理要求，應參照該組別的標準。

4.57 我們留意到，個別職系的公務員不時提出要求，聲稱他們須執行不屬其職責表範圍內的額外工作，故其職系的薪酬應獲提高。當有關部門改善操作方法或引進新技術的時候，可能會引起這類情況。我們認為下述的原則，應用來決定這類要求是否合理。

##### (a) 合理的工作範圍

4.58 在合理工作範圍內的各項職務，應已計算在付給該份工作的薪酬內，並可要求任職人員執行。職級的合理工作範圍，不僅限於職責說明所列的幾項職務，因為職責說明的擬定，只是作為聘任指南或供參考之用。再者，由於環境的轉變，公務員會被要求執行在其職級合理工作範圍之內的新職務。這些職務均不應視作可獲得額外薪酬的額外職務。

## (b) 新技術

4.59 引進新技術，只有對工作性質帶來長期及重要改變者，才應作為一項有關因素。

4.60 有關部門引進的新技術，通常會取代現行的做法或程序。自然，有關員工便須適應轉變，或甚至在短期內要特別費力學習新的程序或使用新的工具。許多時候，這類轉變日後會使到有關部門改善效率和提高生產力，而無須多費人手，甚至可以令員工節省工夫。此外，應該留意，一件設計較為先進精密的工具，在操作或使用上的難度未必相應增加。

## 額外職務津貼

4.61 當一項職責被認為可額外給與報酬，但並非適用於其職級75%以上的員工時，可發給額外職務津貼，而不調整薪級。但只有在清楚顯明這項職務不在該職級的正常工作範圍內時，才應支付額外職務津貼。我們將於下一階段檢討個別職系時，再行研究現時每一職系員工支取額外職務津貼的情況。

## 工作因素：第三類－工作條件

4.62 我們理解到，即使在同一學歷組別內，各職系的工作條件仍根據個別職系的工作性質或工作要求而有所不同。某些職系的員工須在特別艱辛的條件下工作。我們認為，對特別辛勞的公務員，給予額外薪酬也很合理。不過，要決定某項因素應否獲得認可，除了參照組別標準外，在合理範圍內要求員工承擔一定辛勞程度的工作，也應列入考慮。正如本會在第一號報告書中指出，如果有關職務只令員工日常工作略為辛勞一些，則不應給予額外薪酬。下文各段探討與辛勞有關連的各項因素。

### (a) 厭惡性或危險職務

4.63 當某一職級的職務屬特別厭惡性質，或當該職級的員工須在特別令人討厭或不快或甚至危險的環境執行職務，則應考慮調整該職級的薪級。要決定某項特點應否在薪酬上得到認可，應考慮有關工作的操作模式以及該模式在一段時間後是否會有任何改變。科技發展及改善工作方法，可能已減輕了該項工作的厭惡性或危險性。

(b) 執法職務

4.64 我們知道不少公務員的職務涉及執行本港的法律。我們認為，只有導致執法人員與市民對抗而致真正存有身體受傷危險的職務，才應在薪酬上得到額外認可。

(c) 輪班工作

4.65 公務員如須在晚上、通宵、星期天及公眾假期輪班工作，會對其正常家庭生活造成頗大的干擾。因此，須執行這類職務的公務員，應獲調整薪酬來作補償。此外，一些提交意見書的人士又認為，通宵輪班工作對員工尤其辛苦；我們同意這個觀點。我們認為，須頻密通宵輪班工作的員工，應適當獲得額外報酬。

(d) 在各種天氣情況下戶外工作

4.66 在現行措施下，在各種天氣情況下戶外工作，不列為訂定薪級的考慮因素。在個別事例中，當大部分職務須在各種天氣情況下在戶外執行時，看來亦有理由給予有關人員額外的薪酬。但我們覺得，每一宗事例都應按個別情況考慮。應該留意，即使公務員的工作須在其辦公室範圍外執行，但如果通常仍在戶內進行者，不應視為戶外工作。

(e) 須在公眾假期及星期天或有礙社交生活的時間工作

4.67 按照現行規定，公務員如無須輪班工作，即使他們須在公眾假期、星期天或有礙社交生活的時間工作，亦不會在薪級上得到認可。

4.68 多份意見書都曾提出，現時一般人越來越注重悠閒生活和康樂活動。公務員如須在公眾假期、星期天或有礙社交生活的時間工作，應給予額外薪酬。

4.69 我們認為適宜對下述兩種情況加以區別：一種是公務員只需偶然在正常辦公時間以外工作；另一種是公務員基於本身的工作性質而須在公眾假期、星期天或有礙社交生活的時間工作，並已成為其職級或職系的標準措施。在前一種情況，給予逾時工作津貼及補假，應

足以補償員工在社交及家庭生活方面偶然受到不便或干擾。但對後一種情況，如果發覺對個別職系的要求確是比同組別其他職系為高時，便應考慮給予額外薪酬。

(f) 「隨時候召」職務

4.70 「隨時候召」是指公務員在正常工時以外的任何時間，都須隨時準備一經召喚便立即上班。現時，「隨時候召」並不作為職務看待，而須遵守「隨時候召」規定的人員，也不獲給予任何額外報酬。一直以來，公務員都要求給予「隨時候召」的員工一項津貼，理由是他們在工餘時間亦不能前往偏遠地區或離港度過，而且，由於他們在任何時間內都須隨時奉召，使到有關人員的正常家庭生活受到干擾，並對他們造成心理負擔。

4.71 我們對這些要求大體上寄與同情。不過，我們不認為「隨時候召」的辛勞程度，可與危險職務或輪班職務等相比。因此，我們建議，對經常承擔「隨時候召」職務，並超逾一段指定時間的員工，應給予一種適當形式的認可，例如可給予一項定額的津貼。

(g) 須穿着制服

4.72 常委會於上次全面檢討中，建議這項因素不應列入考慮，因為公務員穿着制服可減低日常衣服的損耗，因此大部分抵銷了他們用於制服方面支出。我們在重新研究這個問題後，認為現行的做法適當。

(h) 受紀律約束

4.73 我們認為，在紀律部隊工作的文職人員若須受紀律約束，也不足構成理由給予額外薪酬，除非他們必須執行危險或執法職務。

(i) 壓力

4.74 許多職系都聲稱所執行的工作令他們承受壓力，同時自一九七九年檢討以來工作量和責任俱已增加，因而更加重壓力。雖然，在某個程度上他們所提出的亦屬實情，但我們留意到壓力這一個成分，在任何類別的工作中必然存在。產生壓力的原因，可能涉及員工所肩

負的責任水平、所執行任務的複雜程度、以及上文曾論述的與辛勞有關連的因素。因此，公務員工作中面對壓力，不應視為另一項與辛勞有關連的獨立因素，而應從構成壓力的原因著眼研究。

#### 工作時間

4.75 除了上文所探討與辛勞有關連的因素外，各職系在「規定工時」方面的差別，亦可能影響薪酬對比關係。如果某一職系或職級的員工，明顯地因工作需要而導致工時較其組別的標準為長，則應考慮適當調整有關職系的薪級。

#### 與工作有關連津貼的數額

4.76 我們在上文第4.28段已提及，當一項因素適用於某個職級75%以下的員工時，應給予與工作有關連的津貼，而不是調整薪級。現時，與工作有關連津貼的數額，通常以總薪級表第1點作為基礎，按一個固定的百分率計算。不少公務員提出意見，認為此舉並不恰當，並建議根據接受者的薪金來計算津貼額。現時用以計算與工作有關連津貼數額的基礎，看來與調整薪級以認可一項工作因素的措施所採的基礎，並不完全一致。此事應另行進一步研究。

### III. 個別學歷組別的新俸結構

4.77 經探討決定各職系薪酬對比關係的基本原則及措施後，我們現於下文各部分，詳細研究多項有關同一學歷組別內各職系的新俸結構的問題。

4.78 如第4.4段所述，每一學歷組別內均有共同的新俸結構。這包括下列特點：—

- (a) 大致相同的職系結構，即在適當情況下設有同樣數目和等級的職級；
- (b) 各入職職級訂有相同的基準薪點，但有按適當情況作出改變；以及
- (c) 同一學歷組別內同類的職級訂有相似的薪幅。

## 職系結構和較高職級的開設

4.79 許多提交意見書的公務員以情況改變或改善晉升機會為理由，認為他們所屬的職系應該加設較高的職級。

4.80 一般而言，職系的職級數目和各職級間的責任劃分，是按工作需要而決定的。只有在證明確有專責需要時，才會開設一個新職級。由於同一學歷組別內各職系通常有一個共同的薪俸結構，新設職級的薪級，乃參照該組別內同等職級的薪級，從而訂定。因此，在研究某一職系是否有理由增設一個職級時，除了考慮專責的需要外，還應兼顧新職級與該組別同等職級是否相若。

## 職級的薪酬額

4.81 依據按工論酬的原則，某一職級的薪級應反映該職級人員所執行工作的比重。公務員曾提出，職級的「真正」薪酬額，應是其薪幅的最高薪點。不過，我們的看法是，並無一個薪金點可以代表一個職級的薪酬額。如所公認，不同的員工擔任同一份工作都可能有不同的工作表現水平。我們認為某一職級的起薪額，應與該職級的最低認可工作表現水平有關。隨著公務員從工作中累積經驗並在執行職務上更為熟練，他們得到增薪點。薪幅的最高薪點，是一名普通公務員理論上能夠充分掌握工作，而且相對於該職級年資較淺的人員而言，工作表現可達相當高的水平時所得的薪點。因此，職級的薪酬，應由職級的整個薪幅反映，而不是某一個薪金點。

## 訂定高層職級薪級的準則

4.82 現時，訂定職系較高職級的薪級，是以有關職級人員承擔的責任水平為主要準則。此外，職級越高，採用廣分職級法的程度越大。

4.83 一般而言，廣分職級法進一步應用於下列兩方面：－

- (a) 在某一等級（通常是總薪級表第37點）之上，用以調校個別職系薪級的因素並不列入考慮；及

- (b) 所有非首長級公務員的最高職級（總薪級表第48-51點），不論學歷組別都劃一訂定共同的薪級。與個別組別連繫的資歷，不再與訂定薪酬有關。

4.84 我們認為按廣分職級法訂定較高職級的薪級，是合理的做法。對於這些職級，管理、行政或專業方面的責任，是職務的最主要部分，而且其重要性比個別職系的其他特點更大。不過，如果這些職級的職務，有相當大部分帶有辛勞成分，例如輪班工作、厭惡性職務或危險職務，而不是一般的管理或行政職責，我們建議在有關職級的薪級上，認可這類與辛勞有關連的因素。

#### 重疊薪級

4.85 薪級的設計雖通常會使各職級之間有所差距，但有時在某一個職系之內亦會出現兩個職級的薪級重疊的情況。本會於一九七九年進行全面檢討時，已作出結論，認為重疊薪級有時是必要和無法避免的。事實上，薪幅重疊反映出一名能夠妥善執行工作的經驗人員，比擔任高一級工作的新聘人員，可能更有價值。我們認為，在有需要的情况下，可繼續採用或甚至擴大實施重疊薪級。而當一名處於重疊薪級的公務員升級時，他應轉入新薪級內比其原有薪金高一點的薪點。此乃符合既定的措施，即所有公務員在升級時，都應得到一些即時的利益。

#### 各職級之間的增薪點差距

4.86 如第4.85段所提及，公務員職系中兩個相連職級之間通常存有差距。正常的情形是一個增薪點，但亦有些相連職級之間的差距多過一個增薪點。

4.87 我們獲悉技術督察及相連職系第一組存有不合常規的情況，即第二及第三層職級的薪級，有兩個增薪點的差距（總薪級表第28-36點/總薪級表第38-41點）。我們獲告知，這種設有兩個增薪點差距的情況已存在了一段長時間，而且已不能追溯其訂立的根據。不論是保留或取消這個差距，我們都找不到特別有力的支持理由。此外，亦很難界定第二層職級的最高薪點應訂為總薪級表第36點而不是第37點，或者第三層職級的最低薪點應訂為第38點而不是第37點。然

而，從公務員薪俸結構整體來看，某一組別的薪俸結構存有兩個增薪點的差距，而其他組別則不然，這種情況可被視為不合常規。我們建議取消這個異常差距。在檢討這一學歷組別的職系時，我們將會研究，應把較低職級的最高薪點提高，抑或降低其上一職級的最低薪點。

#### 跳薪點

4.88 跳薪點由一九七一年薪俸調查委員會提議設立於少數職級之內，讓這些職級的人員在遞加增薪時可以跳越其薪級的若干個薪點。本會在一九七九年全面檢討中，對有選擇性地在部分薪級設跳薪點，表示保留。但鑒於有關部門及公務員提交意見書，強調必須在特定職系的薪級上設跳薪點，我們決定該措施應暫時保留不變。

4.89 一九八八年，銓叙科要求部門管理當局就取消跳薪點的建議，作出評論。回應的意見普遍不贊成取消它，因為部門管理當局相信設置跳薪點，有助招聘和保留人手。

4.90 對一個標準化和按廣分職級法劃定的公務員薪俸結構來說，依據個別職級的特別情況在其薪級上設置跳薪點，只應視作例外，而非常規。然而，我們同意在薪級上設跳薪點，可增加該薪級的吸引力，及有助解決招聘及保留人手問題。因此，我們認為應保留設置跳薪點的做法，並在適當的情況下把此措施擴大應用於其他職系。

#### 與享用房屋福利資格有關的問題

4.91 現時，按本地僱員條件聘用的公務員，其享用某些房屋福利的資格，乃純粹以薪金點來決定。薪金點在總薪級表第38點或以上的公務員，可獲得自行租屋津貼。達至總薪級表第48點的人員，便有資格入住高級公務員宿舍。自行租屋津貼及高級公務員宿舍這兩項福利，皆會大幅增加享用者所得的薪酬福利總值。

4.92 以薪金點決定享用房屋福利的資格，引起了訂定薪級上的問題。如果某一職級的最高薪點定於總薪級表第37點或以下或總薪級表第47點或以下，若要把其薪級延長至超逾總薪級表第37點或第47點，



將涉及極為重要的決定。這樣延長薪級意味著有關人員所享用的薪酬福利將會大幅增加，因為當他們的薪金由總薪級表第37點遞增至第38點，或由總薪級表第47點遞增至第48點時，他們便可享受自行租屋津貼或高級公務員宿舍。這樣大幅的增值，未必與所增加的责任或其他有關因素相符，因為這些因素可能只足以令其薪級加設數個增薪點，而非額外提供價值不菲的自行租屋津貼或高級公務員宿舍。因此，雖然當有理由把某一職級的薪級調整至超逾總薪級表第38點或第48點，必須同時考慮有關理由是否足以支持提供自行租屋津貼或高級公務員宿舍。如果否定的話，有關薪級便不能延長至超逾各別的境界。這使到按職級的情況改變而修訂薪級的做法，非常欠缺彈性。

4.93 這個欠缺彈性的情況，促使我們檢討現行按薪金點來訂定享用自行租屋津貼及高級公務員宿舍資格的政策，並探討可否採用其他措施來決定享用資格。

4.94 我們在進行審議當中，考慮過私營機構的有關措施。我們從一九八九年附帶福利調查的結果得悉，差不多所有在調查範圍內的公司，都並非僅以薪金點來決定是否給予員工房屋津貼或公司宿舍。除了薪金額外，這類福利似乎是參照員工在公司等級架構中的地位以及職責（例如管理職責）的性質和水平，從而發給。

4.95 此外，我們留意到，現時可享受自行租屋津貼或高級公務員宿舍的大部分公務員職級，其工作都包含了頗大量的管理、行政或專業職責。

4.96 因此，我們認為享用自行租屋津貼及高級公務員宿舍的資格，不應純以特定的薪金點為依據。主要的考慮因素，應是有關公務員的職責性質及責任水平，以及其在公務員等級架構中的地位。在這個制度下，凡有資格享用自行租屋津貼或高級公務員宿舍的職級，皆應列明。合資格的職級，初期應包括所有現時以總薪級表第38點或第48點為薪級起點的職級；這個做法使公務員現有的享用資格不受影響。現時不在這個範圍內的職級，如果其情況有所改變，當然亦可能被列為符合享用資格的職級。

4.97 對於薪級現時跨越總薪級表第38點的公務員職級，我們認為在決定其屬下人員享用自行租屋津貼的資格時，仍應繼續以他們的薪金水平為根據。這將會使政府與私營機構的措施較為一致，因為私營

機構極少向某一薪金水平以下的管理人員提供價值近似自行租屋津貼的房屋福利（銀行及金融機構可能例外，它們通常低息貸款給大部分僱員購屋，但各級人員所得的貸款額會有不同）。故此這些職級的公務員應一如現時的情況，在達至總薪級表第38點時才有資格享用自行租屋津貼。

4.98 應該留意，在建議的措施下，在所屬職級下不能享用自行租屋津貼及高級公務員宿舍的公務員，仍然可以享用其他房屋福利。我們又獲悉，當局現正考慮對總薪級表第38點以下的公務員，推行一套新的房屋福利計劃，這套計劃將會改善現行所提供的福利。

4.99 我們知道，紀律部隊人員現時享用自行租屋津貼及高級公務員宿舍的資格，是跟其他公務員以相同的薪金額作為截分的。因此，擬議的新措施，可能導致對這兩批人員實施不同的做法。不過，我們亦留意到，有些論點認為紀律人員在多方面和其他公務員不同：他們由另一個機構負責檢討薪酬、設有獨立的薪級表以及在員工房屋方面另有規定。

4.100 我們認為，建議中的措施對公務員會有利，因為實施後可以更靈活地按責任水平或工作特點來訂定薪級。如果繼續採用現行的措施，就不能在許多職級的薪級上充分反映這類因素，因為在考慮把有關薪級延長至總薪級表第37點或第47點之上時，必須顧及自行租屋津貼及高級公務員宿舍的價值。

4.101 我們明白，任何更改現行房屋福利享用資格的措施，公務員必然極為關注。我們在提出確實建議之前，亦當然希望考慮他們的意見。因此，我們歡迎管職雙方就有關建議提交意見書。我們將參考所有意見，然後再擬訂明確的建議。

#### 第一標準薪級與總薪級的合併

4.102 我們曾接到多份意見書，特別是由第一標準薪級公務員評議會員方所提交者，提議把第一標準薪級與總薪級兩者合併。我們覺察到第一標準薪級人員對此事的強烈感受。不過，我們又知道實施這項合併建議，會令政府的財政開支大幅增加。我們亦必須顧及這方面對私營機構所可能帶來的影響。這個問題必須審慎研究，而我們在下一階段工作將會再探討此事。

### 見習職級薪級表

4.103 多份意見書曾論及與見習職級薪級表有關的問題。同樣，由於必須詳細對各有關職系進行檢討，我們待下一階段工作時，再處理此事。