



致：立法會公務員及資助機構員工事務委員會

就 2009 年公務員入職薪酬調查 調低資歷組別 9（學位及相連職系）的基準薪級點意見書

背景

公務員隊伍以為市民提供優質服務作為其使命及目標，而公務員薪酬略高於市場水平，不但達致高薪養廉的效果，亦能凸顯公務員職位的穩定性。相反，私營機構首重成本效益，追求業績利潤，表現愈佳的員工，回報愈高，薪酬相對較具彈性，所以起薪點較低是正常的。由此可見，公務員與私人機構兩者的起薪點的出發點不同，故不能混為一談，亦不應直接比較。又由於每隔六年已有一次薪酬水平調查報告，故長期而言，應取消入職薪酬調查。

故基於以下因素，本會強烈反對調低資歷組別 9 的基準薪級點。

（一）政府帶頭貶值學位

政府降低大學學位畢業生入職薪酬並不理智。與高級文憑畢業生的入職每月薪酬相比，持學位的大學生薪酬僅高出不足一千元。高級文憑學生為为了提高競爭力而努力升讀大學，除需繳交高昂學費外，還要付出寶貴的時間，但有關建議等同表示所付出的努力不值一千元，這令同學們十分反感。政府變相以實際行動將學位貶值。

（二）同工不同酬，打擊公務員和諧士氣及影響團隊穩定性

假若相關調整實施後，對成功投考有關職位的大學生來說便會質疑入職薪酬低於舊有同事，亦造成同一職系的在職公務員與新聘人員的薪酬差距愈來愈大，這樣直接影響團隊精神及整體公務員隊伍的長期穩定性和團隊和諧士氣。

再者，過往經常出現非公務員合約員工批評與正規公務員待遇有別，而是次建議會加深分化及矛盾，更有機會觸發新一輪抗爭。

(三) 肥上瘦下，剝削八十後九十後

減薪建議若得以通過，社會上亦可能引發連鎖反應，私人機構如銀行，跨國企業等也會跟隨政府調低大學生入職的薪酬。政府一旦接納減薪建議，不難令人感到政府肥上瘦下，聯想到副局長及政治助理人工過高，與工作表現不成正比，促使市民更加不信任政府的管治，造成更多衝擊，特別是一眾八十後年輕大學生會感到被剝削而產生極大不滿！

(四) 私人機構或會跟隨政府下調相關職位的入職薪酬

政府作為香港最大僱主，調低起薪點是變相減薪，造成骨牌效應，使私人機構乘機藉詞再減薪。由原本政府參考私人市場來制定薪酬指數，相反由私人市場再參考政府，出現本末倒置的事情。

(五) 調查數據滯後，未能真正反映目前薪酬狀況

有關調查的數據滯後，未必能真正反映目前的薪酬狀況。香港經濟已開始復甦，而且市面百物騰貴，通貨膨脹，但政府卻反過來減薪，可見是次調查數據未能真實反映現況。

(六) 不能吸引人才加入政府，有礙長遠發展

倘若政府通過有關建議，未能提供足夠薪酬來吸引和激勵合適才幹的人員加入政府，這似是有意壓低大學生任職公務員的意欲，是不利於政府長遠發展，亦不能為市民提供高效率 and 成效兼備的服務。

總結

選擇加入公務員行列者，多為追求職業穩定及可預測的事業前景，不像私人僱員願意冒較大風險去追求更大回報，可見公務員工作性質是有別於私人機構，故薪酬應該保持平穩，不應有太大變動。再者，政府作為香港最大僱主應建立良好榜樣，不應帶頭減薪，貶低學位，製造同工不同酬，引起分化，影響公務員團結精神及打擊士氣，更令有才幹者卻步，不願加入政府工作，這全都不利於政府的長遠發展及市民利益，故本會是強烈反對調低資歷組別 9 的基準薪級點。



香港特區政府公務員總工會
蕭諒興 主席

二零一零年三月二十九日