

第六章

薪津總額

26. 常委會去年曾聘請顧問公司研究薪酬趨勢調查制度。據所提交的報告顯示，公務員享有的附帶福利，其價值遠較私營機構同等薪酬的僱員所得者為高。因此，常委會在一九八一年十一月二十七日的專函中提出初步建議，謂政府將來釐定公務員的一般薪酬水平時，必須將公務員及私營機構僱員的薪酬及各種福利合併考慮。常委會繼而指出，為求將此政策進一步推展，當局必須調查公務員與私營機構僱員中工作相若者所得的薪酬及福利的實際水平。常委會雖然言明，即時要進行重大改革未必可行，但覺得政府在一九八二年調整公務員的薪酬時，在某種程度上須顧及私營機構僱員與公務員薪津總額的差距。為此，常委會曾建議實行此項措施並提出一項實行的方法。

27. 其後，常委會獲悉，政府雖已接納日後釐定公務員薪俸政策時採用薪津總額的概念，但由於未有足夠時間去制訂適當的計算方法，因而未能在一九八二年調整公務員的薪酬時付諸實施。

28. 常委會對此覺得非常失望。常委會所建議的措施，實可確保公務員與私營機構僱員在附帶福利方面的價值差距，不致因八二年度的薪酬調整而進一步擴大。據悉當局已知會行政局謂可透過與常委會及高級公務員評議會的職方代表磋商，去制訂適當的計算方法，趕及在一九八三年度的公務員薪酬調整時將附帶福利的價值合併計算在內。

29. 其後不久，常委會接獲高級公務員評議會轄下的薪俸調查組督導委員會（評議會內一個包括官方及職方代表的組織）就薪津總額問題而提交的報告書。該報告書的結論是：附帶福利的價值，只可在採用薪酬水平調查法來釐訂個別公務員職系（或職系組別）的薪級時，才應列入考慮。該委員會認為，常委會於一九八一年十一月二十七日的專函中的提議——即根據附帶福利的價值而對薪酬趨勢調查的結果作出相應調整，乃一不正確的提議。銓敍司於一九八二年六月十七日致函常委會秘書長時，亦重申該項意見，並謂政府雖接納薪津總額的概念，但認為附帶福利的價值，應於進行薪酬水平調查時，或於獨立研究附帶福利時，才適宜列入考慮。

30. 正如上文第 26 段所述，常委會認識到，長遠來說，當局須要就公務員及私營機構僱員中的相若工作進行薪酬水平調查。再者，常委會的職權範圍最近經已修改，使常委會能對附帶福利主動去檢討；新修訂的職權範圍載於附錄一。是項修改，可使常委會對個別福利項目進行檢討，以及必要時建議更改。

31. 但此等工作並非在短期內可完成的，單是檢討各項主要附帶福利即須費時數年，而對公務員及私營機構僱員相若工作進行一系列詳盡的薪酬水平調查，則更是曠日持久的工作。要在私營機構內尋得足夠的相若職位以資比較，實在並不容易。一九七一年薪俸調查委員會所建議的劃分職類制度，主要亦因此難題而被迫放棄。此外，在進行薪酬水平調查之前，必須首先決定在薪津總額內應包括何種附帶福利，以及如何釐定一可為人接受的準則，用以評估各項福利的價值。

32. 常委會促請政府立即切實展開此等工作，如有需要，可聘請專業顧問公司協助加速進行。常委會認為應讓職方參與討論此等問題，因為薪津總額的組合以及用來評估福利價值的方法，應儘可能為各有關方面所接納。常委會亦樂於就此項問題提供意見。