

## 香港總商會

9.5 商會相信可根據希氏管理顧問公司及薪酬研究諮詢委員會建議的調查方法，進行一項有效及有意義的薪酬水平調查。商會明白，稍具普通常識的人士亦會認為，從政府職位中抽出調查的樣本數目較少，但並無理由懷疑顧問公司的保證，認為樣本數目正確恰當。該會相信，無論鑑於任何理由，調查時亦不應將建議的樣本數目減少。商會認為較理想的做法是從私營機構挑選較多不同規模的公司，但亦相信只要說明所選擇的公司僅代表良好僱主，所挑選的樣本便是有意義的。因此，商會認為應以平均薪酬而非中位數薪酬數字載列調查結果，同時避免將調查結果加權計算。最後，商會認為薪酬研究諮詢委員會所挑選的附帶福利項目及衡量價值方法將為附帶福利的影響提供有意義的指標。但商會對於將部門宿舍列入計算之內，則採取保留態度，因為曾有人指出，薪酬研究諮詢委員會在制訂建議時未有考慮提供這些宿舍的情況。商會認為常委會應重新考慮將部門宿舍包括在內是否適宜。

## 香港人事管理會

9.6 本會對於考慮採用的兩項基本原則感到疑慮。

### 1. 撤銷因工作需要而提供的福利項目

太平業務顧問公司提出此原則，指示若干因工作需要提供的福利項目不應包括在附帶福利的評估內。這種福利其中最重要的一項是部門宿舍，但這個項目還不及一般原則重要。

在評估任何職位的總薪酬時，最主要是決定薪酬及福利的總值為若干，而非為何要提供或計算薪酬或福利。

私營機構的福利項目即使現在不是為工作需要而提供，開始時却往往是因為工作需要而提供。汽車是為須隨時候命出發的工程師或推銷員而供應。公共交通公司可能為方便職員乘搭該交通工具而提供免費證。但提供該項設施或福利的原意可能日漸消失，又或若干福利措施已擴展至原有範圍以外，直至成為純粹的額外津貼。但無論這項福利是額外津貼或因工作需要而提供，只要僱員因此而節省金錢或因未能享有該項福利而須自行付款或放棄有關福利，這項福利仍應視作對該僱員的總薪酬有所增益。

假如僱主在提供福利時訂下減少該項福利價值的條件或規限，則減少的價值亦須予以評估及列入計算之內，並可能減少總數的百分比。但本會認為，一項如房屋一般佔家庭總支出一大部份的重要項目，如獲免費提供，却被視作毫無金錢價值，是不合邏輯，基本上是錯誤的。

實際上，很多被稱為因工作需要而提供的宿舍在質素方面與非因工作需要而提供的宿舍並無分別，同時亦距離工作地點甚遠。在評稅時，稅務局亦將這些宿舍與高級公務員宿舍同等看待。此舉，表示至少在稅務方面而言，部門宿舍是被視作一項福利。

## 2 與工作有關連的津貼

如上述情況一樣，主要的問題是僱員獲得多少津貼而不是為何發給這項津貼？

在私營機構內，很多如厭惡性職務津貼、輪班工作津貼、額外職務津貼等與工作有關連津貼或同等的津貼經全部或部份併入底薪酬之內。因此，如忽視政府的津貼而不將私營機構的底薪相對調整，是不公平的做法。

這項原則可合理地推廣應用於佣金或賞金的問題上。酒店及飲食行業等很多私營機構的僱主均發給僱員較低的底薪，因為他們知道僱員獲得的小費及賞金將令總薪酬達到更合理的水平。至於推銷員，很多公司均支付較低的底薪，再視乎工作成績而發給高額佣金。很明顯地，在這些情況下，計算在薪酬水平調查內的薪金應為總入息而非表面的低底薪。在上述情況下，這些附加酬金及建議不包括在內的與工作有關連的津貼，兩者之間難於作明顯及合理的分辨。希氏方法中一個具吸引力的奧妙之處是能將最後調查結果以下述三部份分別開列：

- (a) 底薪，即不包括津貼。
- (b) 現金總數，即底薪加現金福利（在私營機構中，通常將全部現金津貼包括在內）只有就實際支出償還的款項除外。）
- (c) 總酬金即底薪加現金福利加非現金福利。

政府的與工作有關連津貼應包括在調查之內，並按上述(b)及(c)段予以分析，以便將私營機構及政府的數據處理方法保持一致。

附 件

職權範圍

薪酬水平調查諮詢委員會的職權範圍如下：

就薪酬水平調查的問題，特別是下列各項，向常委會提供意見：

- (甲) 由專責顧問公司制訂的薪酬水平調查方法；
- (乙) 為比較職責及薪酬而在政府及私營機構選定的職系；
- (丙) 薪酬水平調查結果的分析及闡釋；
- (丁) 常委會所提出有關薪酬水平調查的任何其他問題。

附件 B

薪酬水平調查諮詢委員會委員名單

主席：麥蘊利先生，CBE, JP

委員：(a) 常委會代表

湛佑森議員，JP

馮國經博士

高漢釗先生

林李翹如女士

(b) 第一標準薪級公務員評議會代表

鍾樹春先生

馮兆銘先生

余炬烽先生

(c) 警察評議會代表

司徒禮先生 CPM

( 第一及第二次會議 )

夏禮德先生

( 第三次至第六次會議 )

李樹楓先生

黃曉山先生 CPM

(d) 高級公務員評議會代表

蔡志華先生

( 第一次至第四次會議 )

彭立然先生

( 第五次會議 )

馬兆良先生

( 第次會議 )

馬善德先生

( 第一次至第四次會議 )

Mr. Arthur Watson

( 第五次及第六次會議 )

黃河先生

(e) 兩局非官守議員辦事處代表

陳濟強議員

司徒華議員

(f) 政府當局代表

黃星華先生，JP

翟信賢先生

(第一次會議)

屈達思先生

(第二次至第六次會議)

(g) 常委會秘書處代表

黃劍琴先生，JP

譚榮邦先生

彭永基先生

(h) 私營機構團體代表

(i) 中華總商會

何世柱議員，MBE，JP

(ii) 香港中華廠商聯合會

馮炳福先生

(第一次至第三次會議)

呂明華博士

(第四次至第六次會議)

(iii) 香港僱主聯合會

池敦先生，JP

(iv) 香港工業總會

羅達年先生

(第一、二、三、五及六次會議)

丁鶴壽先生

(第四次會議)

(v) 香港總商會

葛立科先生

(第一、二、四、五及六次會議)

畢烈先生

(第三次會議)

(i) 團體代表

(i) 香港工業關係協會

楊港興先生

(ii) 香港人事管理會

梅柏庭先生

(第一、二、五及六次會議)

張愛婷小姐

(第三次及第四次會議)

(iii) 香港管理專業協會

畢滌凡先生

附件 C

公務員薪俸及服務條件

常務委員會

進行一九八六年

薪酬水平調查

之方法

一九八六年六月



# 公務員薪俸及服務條件

## 常務委員會

進行一九八六年薪酬水平調查之方法。

<u>章</u>	<u>內 容</u>	<u>頁 數</u>
1.	調查的目的	1
2.	資料的搜集	2 - 5
3.	職位的評估	3 - 8
4.	資料的分析	9 - 11
5.	調查報告	12

### 附錄

- A 薪酬水平調查所採用的代表性政府職位
- B 職位問卷
- C 私營機構典型的職位系屬
- D 評估職位的方法
- E 用於比較紀律人員薪酬水平的方法

## 第一章

### 一九八六年薪酬水平調查的目的

- 1.1 根據公務員薪俸及服務條件常務委員會給予本顧問公司的工作範圍（SC6 / PIU / 15 / 3，一九八六年三月廿六日），一九八六年薪酬水平調查的目的是：

評估目前本港首長級以下公務員的薪津，包括薪金及附帶福利在內，是否與私營機構從事相等工作的僱員之薪津大致相若。

- 1.2 除非顧問公司有其他建議，否則須依據下列的大綱達成有關目標：

評估附帶福利的方法須經常委會徵詢薪酬研究諮詢委員會及薪酬水平調查諮詢委員會的意見，然後由常委會核准；

顧問公司為着比較薪酬而調查的私營機構公司，應盡量與每年薪酬趨勢調查所包括的公司相同。不過，顧問公司亦可建議調查包括在該公司資料庫或其他資料來源的其他公司，條件是這些公司須符合薪酬水平調查所規定的準則；

不能將目前公務員的主要薪金級別架構予以重大修改，同時亦不能將調查的結果用於調整個別職系薪津的用途；在進行是項調查的期間，一個由常委會委員及常委會秘書處職員組成的籌劃小組，將向本顧問公司提供意見；如有需要，本顧問公司可取得常委會秘書處及薪酬研究調查組的協助。