

第一部份

薪酬水平調查方法

第二章

設計薪酬水平調查方法的守則

2.1 引言

2.1.1 常務委員會在開始時擬訂若干守則，以備顧問公司設計調查方法時遵循。薪酬水平調查諮詢委員會會議席上，亦有委員就此等準則提出評議。

2.1.2 四項守則是：

- (a) 用以跟公務員比較的私營機構，應盡量選擇每年薪酬趨勢調查選用的機構。但亦可提名選用其他公司，唯一規定是提名機構須符合列作薪酬水平調查參與機構的準則。
- (b) 公務員現行的廣分薪級結構不宜作重大修訂，調查結果亦不會作調整個別職系薪酬之用。
- (c) 顧問公司在調查期間，會由一個督導小組提供意見協助進行。督導小組的成員將包括常委會委員及常委會秘書處職員。
- (d) 顧問公司如有需要，或在適當情況下，可請求常委會秘書處以及薪酬研究調查組協助。

2.2 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

2.2.1 守則(a)

- (i) 第一標準薪級公務員評議會*
建議將公用事業公司列入薪酬水平調查參與機構名單之內。此意見獲政府當局、高級公務員評議會、香港僱主聯合會及香港人事管理會的支持。
- (ii) 香港人事管理會
認為國際組織公司亦應列入調查範圍內。

* 在本報告書內，第一標準薪級評議會只指評議會的職方。

(iii) 香港總商會

認為應將公用事業公司及國際組織公司列入調查範圍之內。此項提議獲高級公務員評議會支持。

(iv) 香港中華廠商聯合會

認為應將最少六十間中、小型私營機構列入調查範圍之內。假如調查時間不足，上項方法不可行，調查結果便不應標榜為代表私營機構，而應視作只代表受查機構的調查結果。受查機構的名單亦應在最後報告中公佈。

(v) 香港工業關係協會

認為應將若干小型私營機構列入調查範圍之內。

2.2.2 守則 (b)

(i) 香港外籍公務員協會

提議將高層薪酬級分成兩級，即總薪級第 38 — 47 點及總薪級第 48 — 51 點，因為上述兩個級別的公務員享有的附帶福利，有顯著差異，尤其是在本地高級公務員宿舍及外地公務員每年渡假旅費兩方面。

(ii) 香港政府華員會

提議將中層薪級分成兩級，即總薪級第 14 — 28 點及總薪級第 29 — 37 點，因為總薪級第 29 點以下的公務員如非服務二十年以上，則不能享用自置居所資助計劃。

(iii) 第一標準薪級公務員評議會

提議為第一標準薪級公務員另編一薪酬級別，脫離建議中的較低薪級獨立，因為政府為第一標準薪級與為總薪級中較低層公務員而設的附帶福利有所不同。這項提議獲政府當局支持。

2.2.3 守則 (c)

香港政府華員會

認為薪酬水平調查督導小組應有職方代表。此意見獲香港外籍公務員協會及第一標準薪級公務員評議會支持。

2.2.4 守則(d)

各委員對此並無意見。

2.3 常務委員會的建議

2.3.1 常委會謹慎研究過薪酬水平調查諮詢委員會會議上發表的意見，以及希氏顧問公司的提議，現建議如下：

- (a) 常委會最初以為公用事業公司大致上追隨公務員的薪酬趨勢，故不適宜將該等公司包括在薪酬水平調查之內，不過在仔細研究之下，發現公用事業公司發給職員的增加薪酬雖然可能盡量以政府所發的增薪作根據，但是兩個機構的本來薪酬却可能大有差異，因此在進行薪酬水平調查時，不應把公用事業公司排除在外，常委會故建議將兩間公用事業公司包括在內，確保公用事業在調查中佔一合理席位，但亦不致份量過多；
- (b) 常委會經過考慮以後，認為未能贊同香港人事管理會的提議，將國際組織公司包括在調查範圍內，因為此等公司的薪酬政策往往可能在香港以外決定；評定薪酬水平時，可能須考慮海外因素。基於上述理由，常委會認為國際組織公司不應包括在調查範圍之內；
- (c) 高層薪級應劃分為二，即總薪級表38點—47點及總薪級表48點—51點，以便反映兩組公務員所享有的附帶福利有顯著差異；
- (d) 中層薪級不應在總薪級表28點與29點之間劃分，而應保留作同一薪酬級別，因為劃分理由未見充份；
- (e) 第一標準薪級公務員應視作一個獨立薪酬級別；及

- (f) 薪酬水平調查督導小組僅只督導，不作諮詢，故會議中不宜有職方代表出席。督導小組的現行會議形式因此應繼續保持，不宜增加職方代表。