

## 第十一章

### 一般評議

11.1 茲應薪酬水平調查諮詢委員會委員要求，在下面轉載若干委員就對顧問公司報告書的一般評議所發表的書面意見。

#### 11.2 香港僱主聯合會

高級公務員評議會一九八六年十二月二十九日來信指僱主代表公然評議調查結果，令人覺得這些結果是正確無訛，且已獲諮委會接納。」僱主聯合會對此話的真實性和根據提出質疑。

#### 11.3 香港總商會

相信薪酬水平調查是根據有效方法嚴格進行，並已達成足令常委會、政府當局、私營機構、以及公務員均可信任的有意義結果。

總商會知道，此類調查研究在香港私營機構中雖有普遍進行，政府却是第一次嘗試。它認為假以時日，此次調查採用的方法在往後的調查中很可能有所改善，得出的結果將續漸精確，更為詳盡；而目前此項 1986年調查相信大致已能就公私營機構一般薪酬作出比較；調查結果亦不致誤導輿論，可供政府制訂政策時借鏡，總商會在適當情況下亦會毫不猶豫，參照調查結果制訂自己的方針政策。

#### 11.4 香港中華廠商聯合會

認為薪酬水平調查已正確及公平地進行；但說必須指出，受查的公司是全港百分之一的最大私營機構，僱員薪酬較平均私營機構薪酬高出很多，因此，為公平計，應向市民說明公務員薪酬是與香港最大私營機構比較。

## 11.5 第一標準薪級公務員評議會

發表的意見如下：

公務員薪俸及服務條件常務委員會於一九七九年出版的第一號報告書第28段中記載：「常委會認為，政府固然不應走在私營機構的前頭，但在最低薪的公務員方面却應定出一個合理的水平，躋身於厚待僱員的僱主之列。」而在一九八〇年，常委會出版的第五號報告書亦重申這項聲明，但在這次進行的薪酬水平調查已獲得的資料證實目前情況並非如是，政府當局所厚待的並非是我們這一群第一標準薪級僱員，而我們現在的薪津總額實低於私營機構中有較佳待遇的低薪僱員。

這次薪酬水平調查所得的結果，給我們很多啓示，因為，多年來，政府及常委會均標榜將縮減第一標準薪級和總薪級公務員的福利差距為一項長遠的目標，但當我們與政府討論如何改善第一標準薪級的福利時，却發覺對方經常採取一些拖延政策，使到很多建議數年來均進展不大。所以，我們對政府及常委會在改善低薪公務員的薪酬福利的信念不大。

在政府職位整體薪酬狀況方面，我們重申政府及常委會應披露政府職位評值結果，因為從報告書的結果顯示第一標準薪級的評估職位範圍是由65至178分，而薪酬相若的總薪級表低層只得73至132分，雖然顧問公司解釋這只是將政府各薪級中的職位價值範圍與私營部門的職位比較，而與政府的薪酬內部對比，無直接關係。雖然，我們體會到當局這樣做可能是為了省却處理有關薪酬差距的問題。但這種避免麻煩的態度又是否正確？但若有關方面仍然托詞需要資料保密，則會令到我們對政府的職級審查是否完善有很大的疑慮！同時，對於長期處於薪酬偏低的任職者又是否合理，請當局三思。我們亦不同意，在私營機構的職位評值和附帶福利資料因需要保密而不予以透露，我們認為最低限度亦應提供類似薪酬研究調查組編撰的附帶福利調查報告書。

在附帶福利方面，我們亦察覺到一些對低薪公務員非常不公平的現象，根據報告書顯示，最低薪公務員的附帶福利只佔其薪金的 12.9%，而在高級公務員而言，則達 45.8%，但可喜的是，這種不公平的現象並不在私營部門的職位中可見。由此看來政府當局又如何有厚待他的低薪僱員！

在評值附帶福利方面，我們一貫的意見是以公平為原則，即是應計算全部福利項目。同時，何謂使用率高或低，亦應預先有一個明確的定義，並要貫徹一致，使到這個薪酬水平調查更能公正不苛地進行。在多項福利上，因各薪酬級別的使用率有顯著的差異，例如海外教育津貼，不應將它的使用率付諸於整體公務員來混而一談，因為實際上享用這種慷慨的福利大部份都是高級公務員，故此公平的做法是將它的使用率用各薪酬級別計算。在公務員的流失率方面，我們亦贊成應該按薪酬級別劃分，雖然當局表示很多公務員在服務年期內曾經歷不止一個薪級，故不宜將流動率按薪級分析。但從過往的經驗所得，因薪酬及福利較為吸引的原故，高層公務員是比低層公務員滿於現狀，故此他們在政府做至退休的機會很大，這亦可以反映到他們領取退休長俸的機會很高，所以不應將流失率整體計算，降低低層公務員的流失率，而少算了高級公務員實際退休長俸福利。

由於第一標準薪級公務員以往必須服務滿五年，方符合資格申請個人貸款，而約有 40% 的第一標準薪級公務員的服務年資是不夠五年的，由於這項貸款條例至八六年九月二十二日才放寬至全部第一標準薪級公務員，故此我們認為應考慮這項貸款的嚴厲條件，若非要計算不可，亦如計算房屋福利用實際享利率及退休金扣減流失率一樣，在這項貸款福利方面應作 40% 的調整。

如果政府及常委會認為他們在一九七九年所訂定的薪俸政策和原則是合理的，即是在「最低薪的公務員而言，應定出一個合理的水平，躋身於厚待僱員的僱主之列」第一標準薪級公務

員評議會的員方代表，現在有一個強烈的要求，是政府作為一個良好的僱主，應最低限度給予低薪公務員的薪津總值達到私營機構上四分位線，當局亦應從速發還由八六年八月份起的 12 % 的補薪給第一標準薪級公務員。

最後，第一標準薪級公務員評議會還有一個要求，就是請政府當局盡快公佈一份完整的首長級公務員的薪酬水平調查報告書，以平息非首長級公務員對該事件的疑慮，同時，亦應向市民作一個交代。

#### 11.6 香港人事管理會

堅信常委會首先已選定了最理想的方法去進行薪酬水平調查。曦士方法在香港及世界各地均有廣泛採用，許多私營機構已採用這項調查方法，用以決定機構的薪酬水平。

世上沒有一套方法能十全十美，或能滿足每一個人，使大家都公認這套方法是不偏不倚，公正不阿的；但唯有曦士方法却能客觀地、有系統地分析受查職位的實際職務及責任，從而將不同性質，毫不相關的職位作出比較。

調查結果分為兩部份：第一部份是職位價值的實際比較，以曦士點數列出；第二部份是該等職位的薪酬與附帶福利的金錢價值。

人事管理會深信薪酬水平調查第一部份是由經驗豐富的評值專家進行，因此調查結果不但可靠，而且正確。

至於薪酬水平調查第二部份，人事管理會認為，諮詢委員會成員對若干細節難免意見不一，但該會却確信太平業務顧問公司建議，而在諮詢期後略加修訂的調查方法大致上適當及公平，

慶幸爭辯數額在薪津總值中所佔的成份只是微不足道，不足以影響整體調查的正確結果。

此次薪酬水平調查結果與許多私營機構的原先概念大致吻合。私營機構過往觀察過相類職位，例如辦公室助理員、祕書、新入職大學畢業生等的底薪，大都知道公私營機構的底薪有一段相當距離。

薪酬水平調查結果亦與人事管理會的相信吻合。人事管理會根據自己進行的薪酬趨勢調查計算，相信政府年復一年給予公務員的總增薪額，都比私營機構多。因此，除非釐定公務員每年加薪額的薪酬趨勢調查方法加以修訂，否則薪酬水平的差距將會擴大。