

第五章

未來檢討機制的建議

5.1 對上一次公務員資歷基準檢討是於一九八九年薪常會展開公務員職系全面檢討時同時進行的。在該次檢討中，舉例來說，學位及相連職系組別(即第 13 組)的資歷基準被訂為總薪級表第 16 點，以幣值計算是\$9,100。雖然總薪級表第 16 點今天仍被採用為學位職系的資歷基準，但它現時的幣值已達\$21,010。期間的增長源於自一九八九年以來歷年的薪酬趨勢調查數據的變動。以今次薪酬比較調查的結果來看，私營機構學位僱員的薪酬較同資歷的公務員薪酬大約少百分之二十五，這正好反映每年的薪酬趨勢調查對資歷組別基準所造成的擴張效應。我們從參與今次調查的公司獲悉，大部分公司在調整新僱員的入職薪酬時並非根據已入職員工的薪酬調整幅度來進行的。

補救方法

5.2 為確保新的資歷基準及入職薪酬將來能與私營機構同樣資歷僱員的薪酬保持一致，我們建議 -

- (a) 把資歷基準及入職薪酬與每年一度的薪酬趨勢調查及總薪級表脫鉤，免除薪酬趨勢調查對資歷基準及入職薪酬的影響；及
- (b) 制訂新的檢討機制，使資歷基準及入職薪酬的升降能與私營機構相類資歷的入職薪酬同步變動。

脫鉤的安排

5.3 假設政府接納我們在第四章所建議的新資歷基準和入職薪酬，在第一年內，為對現職僱員作一年一度的薪酬調整，總薪級表內所有薪點的幣值仍可繼續按薪酬趨勢調查的結果而變動。不過，各資歷基準薪點(即總

薪級表第 0 點、第 2 點、第 3 點、第 4 點、第 5 點、第 6 點、第 11 點和第 22 點)的幣值以及其他依據有關資歷基準而產生的個別職系入職薪點的幣值，則只可在有確實調查數據顯示私營機構對相若資歷的新聘人員的薪酬已作出變動時才可作出更改。否則，各資歷基準和有關的入職薪酬的幣值應維持不變。舉例來說，總薪級表第 3 點，亦即是資歷組別第 2 組(中學會考證書職系)的基準，現時幣值為\$9,785，而總薪級表第 6 點，即在這組別內某一職系的入職薪點，現時的幣值為\$11,820。不過，總薪級表第 3 點同時亦是其他組別，例如第 1 組別(無需中學會考五科合格職系)內現職人員的增薪點，而總薪級表第 6 點亦同時是第 2 組別和其他組別內現職人員的增薪點。假若在某年度的薪酬趨勢調查結果顯示有百分之一的調整幅度，那麼總薪級表第 3 點和總薪級表第 6 點的幣值對現職人員來說將分別變為\$9,883 和\$11,938。不過，假如私營機構用以聘請持有中學會考證書人士的入職薪酬維持不變的話，為聘用新入職公務員而設的總薪級表第 3 點和總薪級表第 6 點，將分別停留不變為\$9,785 和\$11,820。

5.4 按上述的安排，我們在今次檢討時所建議的新資歷基準和入職薪酬將會在第一年之後與每年的薪酬趨勢調查脫鉤，因而不受它的影響，並與總薪級表脫鉤，實質上成為另一個薪級表。

更頻密的檢討

5.5 我們建議每隔三至四年應進行一次全面的資歷基準及入職薪酬檢討，在此期間則進行每年的修訂，代替過去每十年才進行一次的大型檢討。為保持連貫性和達致最高效益，每年的修訂工作可沿用現有調查範圍內的公司(假設該等公司繼續合作)和採用已通過的調查方法進行。但在進行全面檢討時，就需要重訂調查範圍。不論是修訂或全面檢討，盡可能在下半年度，譬如說七月至九月間進行，避免為那些在上半年度參與每年薪酬趨勢調查的公司帶來額外負擔。根據全面檢討或每年修訂所得的結果，每當各資歷組別基準與市場薪酬價值出現若干程度(無論是向上或向下)的偏差時，當

局可在認為有需要時調節這些組別的基準。個別職系的入職薪酬同樣亦可因應所屬組別基準的變動而作出相應的調整。

新的行政安排

5.6 政府如接納上述建議的話，需要設立一個工作小組，類似現時薪常會轄下的「公務員入職薪酬檢討工作小組」，負責每年的修訂和全面檢討的工作。薪酬研究調查組亦需加強現時的人手編制，為工作小組執行調查工作。按工作小組提交的建議，並視乎當時各主要公務員評議會的意見、內部對比關係及其他行政考慮，政府保留對資歷基準及入職薪酬作出調整的權利。此外，政府亦需進一步研究有關新聘人員在第二年及以後的薪酬遞增安排，以及倘若出現在職人員的薪酬低於同職系和同職級的新聘人員的薪酬時的解決辦法。

5.7 我們建議政府制訂新的行政安排細節，以便能於二零零零年下半年展開第一次的修訂工作。