

第七章 摘要

7.1 現把我們在本報告內提出的結論和建議撮述如下：

一九八六年薪酬水平調查

7.2 曠士採用的薪酬比較方法既妥善且素負盛名，但如採用職位與職位比較則更為適宜，且能使人對調查結果更有信心（第4.5段）。

7.3 我們認為可以合理地推想，一九八六年薪酬水平調查的結果，大致上是反映了實際情況的（第4.8段）。

7.4 調查所用的附帶福利評值方法偏於高估公務員所得福利的價值，尤其以房屋福利為然（第4.12及4.14段）。

7.5 我們認為較適宜的做法是，在可能及合理的情況下，評估附帶福利的價值時，所根據的應是僱員如果自費取得這些福利，所要支出的費用及實際使用率（第4.13段）。

7.6 由於時間關係，在一九八六年的薪酬水平調查中，當局未有做足工夫來爭取員方的信任（第4.19段）。

7.7 一九八六年薪酬水平調查所得的結果，並不足以作為現在或日後具體調整公務員薪酬的根據（第4.28段）。

日後釐定薪酬的方法

7.8 薪酬水平調查應用來作為薪酬制度的基礎，薪酬趨勢調查只用作在兩次薪酬水平調查之間的年份，調整薪酬的基礎（第5.6段）。

7.9 薪酬水平調查應盡量以職位與職位的比較為基礎（第5.16段）。

7.10 為了進行薪酬水平調查，應在政府中找出一些具代表性的職系作為比較標準，這些職系必須是可在私營機構中找到工作近似職位的，同時應盡可能涵蓋最大比例的公務員職位。至於沒有直接包括在調查範圍內的職系的薪酬，則應根據內部對比關係來釐定(第5.17至5.19段)，並以有關調查當時所存在的對比關係為依據(第5.27段)。

7.11 影響公務員薪酬內部對比關係的各種問題，應按第5.18至5.23段所述的原則處理。

7.12 評估公務員房屋福利的價值時，應以公務員如無房屋福利時，自費租屋的開支來計算，或參照新的自置居所資助計劃推行後所提供的福利的價值，我們認為後者的方法較為適宜(第5.32段)。

7.13 長俸的價值，應以其精算學上的價值計算；但有關在實行薪酬水平調查的結果時，把長俸的價值扣減的種種論據，我們認為應該適當地加以考慮(第5.33至5.34段)。

7.14 政府醫療服務的不足之處，若是薪酬水平調查方法沒有反映過的，則在考慮調查的結果時，應該一併考慮(第5.36段)。

7.15 下次薪酬水平調查，應於一九九〇至九一年度內進行，以便在一九九一年四月一日把調查結果實施。其後，應把目標定為大約每三年進行一次薪酬水平調查(第5.38至5.40段)。

7.16 薪酬研究調查組應增強本身的能力，以便全權負責將來的薪酬水平調查(第5.41段)。

7.17 雖然實際進行調查的責任，應該單獨由顧問公司或薪酬研究調查組負起，但官方和員方之間，應有充分的協商，以確保雙方對調查的方法和實際調查工作均具有信心(第5.44至5.46段)。

薪酬趨勢調查

7.18 關於計算日後公務員每年的薪酬調整，我們建議的公式是，薪酬趨勢指標應包括私營機構的勞績獎賞及遞增薪額百分值，而公務員個別薪酬級別的遞增薪額價值，則應按其薪酬開支，從薪酬指標中

扣減。若低層薪酬級別的薪酬趨勢指標計算出來，較中層薪酬級別的為低，則除非另有強而有力的理由，否則便應將之提高至同等水平（第6.18至6.19段）。

7.19 私營機構中與內部和外部對比關係以及升職和調職有關的增薪，仍然不應該包括在薪酬趨勢指標的計算範圍內。不過，這兩個項目中如有造成異常的加薪幅度而又沒有合理解釋時，員方代表應有權要求不把有關公司的資料包括在計算範圍內（第6.22及6.24段）。

7.20 在解釋調查資料方面，應有靈活處理的餘地（第6.25段）。

7.21 如有合適的公司，調查範圍應予擴大，以加入更多擁有類似公務員高層薪酬級別職位的公司（第6.26段）。

7.22 應考慮把合適的公用事業機構和跨國公司加入調查範圍之內（第6.27段）。

7.23 各員方代表所提的更改薪酬級別建議，應該交給薪酬趨勢調查委員會作詳細研究（第6.28段）。

7.24 現時採用行業加權數以調整薪酬趨勢指標的做法，應予取消（第6.30段）。