

附錄四

一九八四年九月十日呈交督憲尤德爵士 有關薪酬趨勢調查方法進一步發展的函件

敬呈者：常委會曾於一九八三年十月五日函件中，就改善每年薪酬趨勢調查所採用的方法提出數點建議。這些建議已獲政府接納，並於一九八三至八四年度的調查付諸實行。常委會並表示會繼續對薪酬趨勢調查制度進行檢討，並且不時提交進一步的建議。一如在一九八三年的情形，今年常委會已根據一九八三至八四年度薪酬趨勢調查所得的經驗，評估先前所提的建議。現將進一步改善薪酬趨勢調查方法的芻議分列於下文各段，尚祈 察核。常委會在提出芻議之前，已有參酌薪酬趨勢調查委員會的意見。該委員會其中一項職責乃就有關薪酬趨勢調查方法的事宜，提供諮詢意見。常委會十分感謝該委員會在這方面所給予的寶貴意見。

二 以下所提意見，均依照一九八三年十月五日函件內各有關事項的次序一一臚列。

時間

三 常委會前曾建議，每年的薪酬趨勢調查所包括的期間，應由當年的二月一日至翌年的一月三十一日；而每次調查期內的資料應予調整，俾可包括一次農曆新年花紅在內。常委會認為所選擇的時間範圍切實可行，毋須作任何更改。

四 常委會注意到，一九八五年的農曆新年是在公曆二月二十日，故現建議蒐集資料的截止日期應展延至二月十八日，以確保與調查有關的農曆新年花紅資料能包括在數據計算之內。這項安排可能會對一九八五年度公務員薪酬調整工作造

成延誤，但常委會獲悉，政府當局將盡可能在五月份內盡早宣佈有關全面調整公務員薪酬的決定。

薪金級別

五 在一九八三年十月五日函件內，常委會建議一九八三至八四年度的薪酬趨勢調查應繼續採用現行的三個級別，用以收集及核對調查資料；但應修訂中層及低層級別的範圍，使這兩個級別的受查對象在人數上較為均衡。常委會獲悉，實行這項建議並無困難。以下為一九八三至八四年度調查所採用的級別：——

高層級別	MPS 38 - 51
中層級別	MPS 14 - 37
低層級別	MPS 1 - 13

六 部份職方代表指出，採用三個薪金級別的辦法並不理想。他們認為現行中層級別包括二十四個薪點，其範圍實在太廣闊。故建議中層及高層級別作如下劃分，俾能獲得在不同薪金水平的薪酬變動的較準確資料：

高層級別	MPS 42 - 51
中層上段級別	MPS 29 - 41
中層下段級別	MPS 14 - 28
低層級別	MPS 1 - 13

七 常委會已審慎考慮薪酬趨勢調查所採用的薪金級別數目，但認為若照建議將現行三個薪金級別劃分為四個，則各有優劣之處。以下為該建議的缺點：——

(甲) 高層、中層上段及中層下段級別的受查對象會因而

- 減少，而這可能使到調查結果的代表性受到減損。
- (乙) 會因此產生多一個薪酬趨勢指標，而這會使低層級別的指標有可能較高層級別的指標為細小。假如出現這種情況，而在應用這些指標於制訂總薪級表時並沒有相應的修訂，則會有上層薪級加幅大，下層加幅小的情況出現，這便可能不會為公務員及社會人士所接納。
- (丙) 帶給受查機構額外的工作，因各機構必須將僱員劃分更多類別。

八 另一方面，常委會了解到，將薪金級別由三個增至四個，對私營機構不同薪金水平的薪酬變動會有較詳細的資料。此外，儘管這改變會導致新設的高層、中層上段及中層下段級別的受查對象減少，薪酬趨勢調查的結果未必會不及由現行三個級別所獲得的調查結果準確。倘政府當局在建議增大總薪級表內各薪點時，能相應作出適當調整，則上層薪級加幅大，下層加幅小的問題當可避免，因為薪酬趨勢調查指標只是其中一項被考慮的因素。最後，雖然劃分較多級別會帶給受查機構額外的工作，但這並非是無法克服的問題。

九 常委會認為對於將現行薪金級別由三個增至四個的建議，贊成及反對的意見參半。就進行薪酬趨勢調查而言，常委會對該建議並無堅決的意見；因此現建議政府當局在考慮增加薪金級別而引致增加薪酬趨勢指標所可能造成的實際困難後，始決定一九八四至八五年度的薪酬趨勢調查應採用三個或四個薪金級別。

調查範圍

十 在一九八三年十月五日函件內，常委會建議挑選接受調查機構的一套新準則；這些準則已於進行一九八三至八四年度薪酬趨勢調查時採用。

二 然而，薪酬趨勢調查委員會職方代表建議進一步改善有關準則，以包括「良好僱主」的定義。現時第(2)(ii)的準則是：

「一般公認為基礎穩固的好僱主，其在工資及薪金方面有一套合理而有系統的管理方法。」

職方代表建議上項準則應由下列修訂準則代替：

「由下列兩項因素所證明為一般公認基礎穩固的好僱主：

- (i) 在工資及薪金方面，有一套合理而有系統的管理方法；
- (ii) 最少能對百分之七十五僱員提供離職／退休福利及醫療福利。」

三 常委會已審慎考慮上述建議。由於良好僱主一詞向來只有主觀的闡釋，常委會在一方面同意建議中的修訂準則可為「良好僱主」一詞提供較詳細的定義，但在另一方面則認為一間機構應以整體來衡量。只根據該機構有否提供醫療及退休福利來界定其是否良好僱主是不足夠的。未有對僱員提供這些福利的機構未必就是壞僱主；其他因素，例如該機構在假期、房屋及訓練等方面的政策，亦是非常重要。此外，常委會相信一間機構是否提供醫療及退休福利須視乎其採用的薪酬政策而定。有些機構可能選擇提供即時使僱員受惠的鼓勵措施，以代替在短期內不能實現的福利，例如退休福利。

四 基於上述原因，常委會建議挑選受查機構的現有準則毋須更改。

五 至於調查範圍的行業分配比例，常委會得悉，自從常委會提出建議後，一九八三至八四年度的調查對象已增加十一

間新機構，因此調查範圍的代表性已略有改善。雖然常委會希望見到當局繼續努力，使調查範圍更具代表性，但常委會並不建議在一九八四至八五年度的調查增加新受查機構，因為一九八三至八四年度新加入的十一間受查機構需要較多時間始能熟習調查制度。然而，常委會將會考慮在一九八五至八六年度的調查範圍增加新受查機構的可能性。

勞績獎賞

五 在一九八三年十月五日函件內，常委會建議由受查機構繼續申報及鑑定其增薪的各項因素，並在計算薪酬趨勢指標時剔除與每年薪酬趨勢調整無關的組成份。常委會認為這項建議仍是處理勞績獎賞問題的最妥善安排，因此建議這方面毋須更改。為協助受查機構鑑定其薪酬調整中的個別組成份，並能夠準確及劃一計算勞績獎賞起見，薪酬研究調查組將向各有關機構提供適當指示，包括一套有關薪酬調整各項因素的定義。

延遲的薪酬調整

六 常委會前曾建議，凡未能在調查截止日期前宣佈薪酬調整的機構，其資料不應包括入調查結果的整體加權計算內。如機構未能宣佈對部份（但非全部）僱員的薪酬調整，該機構的資料便不應包括入計算內。常委會曾接獲意見，指出這項安排不盡理想，因為將一間已宣佈大部份職員的薪酬調整的機構包括入調查結果的計算內是合理的。常委會接納這項意見，並建議用以分析機構資料的準則應修訂如下：——

- (甲) 如某一機構已宣佈其屬下不少於百分之七十五的僱員的薪金調整及額外酬金額，該機構的資料應包括入計算工業加權指數內；及
- (乙) 如某一機構已宣佈其屬下某一級別不少於百分之七

十五的僱員的薪金調整及額外酬金額，該僱員級別的資料應包括入調查結果的計算內。

常委會認為這項修訂辦法可確保用作計算薪酬趨勢的資料不僅反映該機構的情況，亦反映每個僱員級別的情況。

五 至於因某種原因以致其資料不包括在某一年度的調查結果計算內的受查機構，常委會接獲意見，指出當薪酬研究調查組分析下一年度的調查資料時，可能難以找到一個適當的比較基準。薪酬研究調查組監督表示，只有在比較額外酬金額方面才會出現這種問題，因額外酬金額乃根據上年度的相類酬金額而釐定。如有需要，可在完成調查後，蒐集被剔除機構所發予僱員的額外酬金額的資料，即可解決這問題。

六 根據這方面的資料，常委會建議一間機構的額外酬金額應與上年度的比較，不論有關機構是否包括在該年度的調查範圍內，均應蒐集其資料。

學徒及見習人員的薪酬調整

六 現時，政府統計處把學徒及見習人員作為機構僱員計算，並包括在用作制訂工業加權指數的本港總就業人口的數字內，因此應把他們包括在調整範圍內。然而，亦有建議指出，將學徒及見習人員包括在調查內並不適當，因為他們是作為學習技能的僱員計薪，而非作為生產工人算酬。同時一些額外因素，例如職業訓練局所發出的指示準則，亦可能影響其薪金的釐定。常委會接納這項意見，並建議日後不包括學徒及見習人員在調查計算之內。常委會知悉，學徒及見習人員只佔接受調查的就業人口中百分之零點五以下，因此，不包括學徒及見習人員在調查範圍內，並不會對調查結果構成重大影響。

一般事項

三 這些建議旨在進一步改善現行薪酬趨勢調查方法。常委會現時所提出的各項建議，均與第九號報告書所提出的基本方法有關，而所有建議都跟實施與推展從前所提各項建議的實際問題有關。

三 常委會將繼續對這問題進行檢討，並且不時提交進一步建議。謹呈

督憲閣下

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席鍾士元

一九八四年九月十日