

一九八五年十一月五日呈交港督尤德爵士
有關薪酬趨勢調查方法進一步發展的函件

敬呈者：常委會曾在一九八四年九月十日一函中，就改善每年薪酬趨勢調查所採用的方法提出一些建議。這些建議已獲政府接納，並於一九八四至一九八五年度的調查中付諸實行。由於制定一套適用於薪酬水平調查的薪津福利合計概念，將會相當費時，常委會是以曾建議一般公務員的薪酬調整應繼續以私營機構薪酬趨勢調查結果為根據，並應不斷改善現用調查程序。常委會亦曾表示會繼續就薪酬趨勢調查制度進行檢討，並會不時提交進一步的建議。

二 根據一九八四至八五年度薪酬趨勢調查時所得經驗，常委會今年再次評估現行程序，並於下文概述進一步改善調查方法的建議。鑑於薪酬趨勢調查委員會之其中一項職權乃就有關薪酬趨勢調查方法事宜，向常委會提供意見，故常委會在提出上述建議之前，已詳細參考薪酬趨勢調查委員會所給予的寶貴意見。常委會在此謹向該委員會致謝。

三 以下建議，均依照一九八四年九月十日函件內各有關事項的次序一一臚列。

時間

四 常委會前曾建議，每年薪酬趨勢調查所包括的期間，應為每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亦予以調整，俾可包括一次農曆新年花紅在內。常委會認為此期間既理想亦合乎實際，故建議毋須作任何更改。

五 鑑於今年的農曆元旦日為二月九日，常委會是以建議將蒐集有關農曆新年花紅資料的截止日期定為一九八六年二月十三日。由於這個截止日期較去年提早一週，故如無難以逆料的特別情況出現，常委會希望當局可如第七號報告書所建議，在一九八六年四月宣佈有關全面調整公務員薪酬的決定。

薪金級別

六 在一九八四年九月十日的函件中，常委會提及曾考慮有關應否保留三個薪金級別抑或將其增至四個的問題。鑑於正反雙方的理由相若，所以常委會把這問題交由政府當局作最後決定。政府當局其後基於採用四個薪金級別的劃分法，可能會導致難以訂定獲各有關方面皆接納的薪酬調整，乃決定薪金級別的數目應維持不變。

七 今年薪酬趨勢調查委員會的職方代表又再次提議將薪金級別數目由三個增至四個，即將現時的高層、中層及低層級別改劃分為高層、中層上段、中層下段及低層。倘依新方法劃分，則在一九八四至八五年度薪酬趨勢調查的受查僱員中較高位的19.1%將由兩個級別（高層佔1.7%而中層佔17.4%）變為三個級別。理論上，將私營機構的薪幅劃分為更多級別，具更能與公務員的薪級劃分看齊及準確反映出私營機構薪金變動情況的優點，但實際上這對訂定薪酬趨勢指標或公務員薪酬調整是否有顯著影響，實屬疑問。再者，此方法會令調查工作更形複雜和帶給參與調查的機構額外的工作。經再次考慮後，常委會認為此項改變仍是利弊參半，故建議如一九八四至八五年度薪酬趨勢調查一樣，由政府當局決定選擇那一個方案來進行一九八五至八六年度的薪酬趨勢調查。

調查範圍

八 在一九八四年九月十日的函件內，常委會建議毋須更改現行挑選參與調查機構的準則，因為一間機構是否為「良好僱主」，應以該機構的整體表現而非以有否提供某些特別福利來衡量。薪酬趨勢調查委員會若干職方代表建議在進行一九八五至八六年度的調查時，凡有因管理不善而致出現虧損，和連續兩年未有跟隨同一經濟行業內大部份機構的做法去調整僱員薪金或改善僱員附帶福利的機構，不應視作可靠的好僱主，而應將之從參與調查的機構名單上除名。常委會認為一九八三年十月五日函件所建議有關挑選個別機構列入調查範圍的準則已包括此點在內。再者，增加一項以同一經濟行業大多數機構的盈利情況及其所作出的薪酬調整來作為挑選受查機構的準則之一，會產生不少技術上的困難。因此，常委會建議毋須更改有關挑選受查機構的準則。

九 常委會曾於公務員薪俸政策第二次報告書（第九號報告書）中，建議擴大受查機構的範圍，俾其更能代表本港各類主要的經濟行業。為使列入調查範圍內的各經濟行業在比例上較為均勻，常委會更進一步建議採用加權計算法，作為臨時措施；與此同時，薪酬趨勢調查委員會應就有關日後調查範圍的大小及對象作考慮。薪酬趨勢調查的受查機構數目經於一九八三／八四年度的調查中增至六十間，而八四／八五年度的受查機構數目亦相同。鑒於受查機構數目僅於兩年前增至六十間，而常委會的調查旨在衡量趨勢，故不宜經常增加受查機構的數目。因此，常委會建議八五／八六年度的受查機構數目應維持不變及沿用八四／八五年度受查機構的名單，但由於名單上的一間機構已告退出，而另一間則因未能提供過去三年內常委會所需要的一切資料，致被除名，復由於未能趕及另覓新合適機構補替，故實際列入一九八五／八六年度薪酬趨勢調查機構的數目將為五十八間。

十 曾有人向常委會指出，調查範圍的成份組合應反映出不同經濟行業對本港生產總值所作的貢獻而非該等受查機構所雇用的人數。惟常委會認為這建議與每年進行薪酬趨勢調查的目的不符，因為該項調查乃為找出主要經濟行業的薪金變動情況，因此，常委會建議毋須改變現行做法，繼續以各主要經濟行業所雇用人數為考慮因素。

勞績獎賞

十一 常委會曾建議受查機構在申報時應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成份。

十二 職方代表建議需更詳細界定薪酬調整所包括的各項因素，即薪級規定的遞增薪額、勞績、升職與調職及內部與外部比對關係等。現時，受查機構在計算薪酬趨勢指標時，須將無關的因素分開計算，但在鑑定各種不同因素感到困難時，可以將一種因素與另一種合併處理。然而，若干職方代表建議應要求參與薪酬趨勢調查的機構，將各類僱員所獲薪酬調整按下列因素分門別類列出：(i)薪級規定的遞增薪額，(ii)個別僱員的勞績，(iii)內部與外部比對關係及(iv)升職及調職。

十三 常委會認為無法接受這項建議，因為所建議的辦法只會令調查工作更加複雜。參與的機構會因此須要提供更詳盡的資料，令到其中一些機構可能會因未能或不願意照辦而須自調查範圍名單中除名。再者，在很大程度上，薪酬趨勢調查的成功，實有賴參與機構的衷誠合作，如調查工作變得過於繁複、費力及佔用其屬下員工太多時間而對該等機構却無明顯利益的話，該等公司可能不願意參與調查工作。

十四 在第九號報告書中，常委會曾建議除有關升職或調職的因素外，各機構增薪中的所有因素均應包括在薪酬趨勢調查之內，惟由此得出的薪酬趨勢指標則應予以適當調整，而以從中減去公務員每年增薪點的平均百分比值為合。這項建議旨在解決據報某些機構在鑑辨增薪中各個組成份所遇到的困難，但常委會隨後撤銷這項建議，原因是這項建議將引致技術上的問題，特別是難以計算私營機構總增薪額中所應減去的公務員每年增薪點的平均值，而各有關方面亦難以就所應減去的平均值達成協議。

十五 今年，職方代表再次提出薪酬趨勢調查的目的，應是蒐集各項增薪因素，例如勞績、升職及調職等，以便計算總薪酬趨勢指標。政府當局與職方代表就有關每年薪酬調整額所進行的討論應以上述總標而非以薪酬趨勢調查為根據。這方法將簡化資料蒐集程序，因而會受參與調查的機構所歡迎。以往未能將勞績獎賞與其他因素分開的機構，日後亦可獲列入調查範圍之內；但另一方面，使用總標將會令有關薪酬調整的討論更加困難，並會在究竟應從總標減去多少勞績增薪額的問題上引起進一步的爭論。常委會在詳細考慮現行及建議制度的優劣後，認為應繼續採用現有制度。有鑑於此，常委會建議，因升職、調職、勞績、內部與外部比對關係及遞增薪額各項因素所作的增薪，仍應從計算中扣除。

延遲的薪酬調整

十六 在公務員薪俸政策第二次報告書（第九號報告書）中，常委會曾建議如某機構僅因增薪日期之更改，以致在同一調查期內出現兩次增薪，則在該機構以往慣常增薪日期以外所作的增薪，均應不予計算。在一九八三年十月五日函件中，常委會亦曾建

議應按個別情況而予以考慮。根據過往調查所得經驗，常委會獲悉某機構可能為提高同一調查年度內較低增薪水平或為補償上一調查年度未有加薪而作額外加薪。由於該等未有每年加薪的機構亦被列入調查及計算之內，常委會認為那些以每年兩次小幅增薪代替一次較大幅增薪的機構亦應列入。再者，僅計算二十四個月期兩次加薪的其中一次，實有欠公允。常委會亦得悉僱主通常不願意公開對正式增薪日期，作任何承諾，同時亦難以絕對肯定一間機構為何在一年內加薪兩次。

十七 鑑於上述原因，常委會建議受查機構在同一調查年度內所作的任何額外薪金調整應包括在薪酬趨勢指標計算之內。

一般事項

十八 上述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，均是針對第九號報告書前所提出的基本方法在實施及推展時所遇到的實際問題。

十九 常委會將繼續對薪酬趨勢調查制度進行檢討，並會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

一九八五年十一月五日