

代理總督

霍德爵士，K.B.E., L.V.O., J.P.

代理總督先生：

### 薪酬趨勢調查方法

本會曾於一九八七年十月三日一函中，就一九八七/八八年度薪酬趨勢調查應採用的方法，提出幾點改善建議。本會的建議獲政府接納。

2. 一九八七/八八年度的調查乃按照核准方法進行；但是，薪酬趨勢調查委員會在闡釋參與調查公司所提供有關勞績獎賞及外部對比關係的資料上，卻未能達成一致意見。政府其後提議給公務員某一幅度的加薪，但職方拒絕接受這項提議。為應高級公務員評議會員方的要求，總督依據政府與各主要公務員協會於一九六八年達成的協議，在一九八八年八月委任一個調查委員會研究有關爭議，並要求這個委員會檢討一九八七/八八年度薪酬趨勢調查所採用的方法。

3. 鑑於上述情況的發展，本會於一九八八年並無檢討薪酬趨勢調查方法。但是，就調查委員會關於薪酬趨勢調查方法的建議，我們提出了幾點意見。這些意見分載於本會一九八八年十二月六日及一九八九年三月二十三日兩封函件內。我們又表示將於一九八九年適當時間，恢復對調查方法作定期檢討。

4. 根據一九八八/八九年度薪酬趨勢調查所得的經驗，我們現已檢討了日後進行薪酬趨勢調查的方法。本會在制訂建議當中，已考慮政府就調查委員會建議所作出的決定，以及兼顧薪酬趨勢調查委員會的意見。

## 附錄 F (續)

### 薪金級別

5. 基於薪酬趨勢調查委員會的意見，一九八八/八九年度薪酬趨勢調查保留了劃分三層薪金級別的制度。不過，由於紀律人員的薪級表曾作修訂，高層級別的上限乃提高至總薪級表第51點之上，俾包括非首長級人員的最高薪點 [即一般紀律人員 (主任級) 薪級表第38點]。一九八八/八九年度調查的三層薪金級別如下：—

低層級別：低於總薪級表第14點或相等薪點

中層級別：總薪級表第14—37點或相等薪點

高層級別：總薪級表第38點至一般紀律人員 (主任級) 薪級表第38點或相等薪點

6. 薪酬趨勢調查委員會研究上述劃分級別制度時，並沒有提出修改。因此，我們建議日後同樣採取這三層薪金級別。

### 數據收集

7. 私營機構的薪酬調整，可分為七個部分以反映下列因素：—

(a) 生活費用

(b) 一般經濟繁榮程度及公司業績

(c) 薪酬市值一般變動

(d) 勞績獎賞

(e) 級內遞增薪額

(f) 內外對比關係

(g) 升職與調職

8. 反映首三項因素的薪酬調整，一般稱為全面增薪。在一九七三/七四至一九八七/八八之間各年度的薪酬趨勢調查中，全面增薪是計算薪酬趨勢指標的基礎。在上述各年度的調查中，參與公司須分開申報全面增薪，以別於根據另外四項因素而作出的薪酬調整。

9. 在一九八八/八九年度薪酬趨勢調查中，收集數據的方法並無更改。不過，調查委員會在其最後報告書內，建議日後計算公務員薪酬調整額的公式，應把私營機構勞績獎賞及級內遞增薪額百分值，計入薪酬趨勢指標之內，然後分別從每一薪金級別的指標減去該級別公務員按薪酬開支計算的遞增薪額價值。這項建議於一九八九年四月獲得政府接納。結果，勞績獎賞及級內遞增薪額的數據，連同全面增薪的數據，一併納入計算一九八八/八九年度薪酬趨勢指標。

10. 由於計算薪酬趨勢指標的方式有此改變，參與調查公司提供數據時，不再需要把全面增薪的數據，跟有關勞績獎賞及級內遞增薪額的加以區別。這些公司只需提供一個可以整體反映這幾類調整的百分率，便合乎需要。我們建議日後進行調查時，應要求參與調查公司：—

- (a) 合併申報全面增薪、勞績獎賞及級內遞增薪額的數據；及
- (b) 另行提供基於內外對比關係、升職與調職而調整薪酬的數據，以供參考。

#### 行業加權數

11. 調查委員會的另一項建議，是在計算薪酬趨勢指標時，取消使用行業加權數來調整調查數據的做法。使用行業加權數的規定，於挑選參與調查公司的準則 (a) 內訂明；該項準則如下：—

「調查範圍內各主要經濟行業的公司分布，應盡量反映按統計處工業分類及統計數字而劃分的本港從事經濟活動人口的全面分布情況」。

## 附錄 F (續)

12. 這個做法最先於一九八一/八二年度的薪酬趨勢調查中採用。實施這個方法，是有鑑於各方面曾經作出批評，認為調查範圍所包括的公司，就所代表公司類別和規模而言，未能充分反映本港的各類經濟活動。不過，行業加權數的使用，只打算作為一項臨時措施。長遠的目標，是使調查範圍更能代表本港經濟活動的各主要行業。歷年來，調查範圍內逐漸加入新的公司，力求達到這個目標。一九八三/八四年度，有11間新公司應邀接受調查。一九八六/八七年度，再有14間公司獲得邀請。結果，調查範圍內的公司數目，由一九八一/八二年度的49間，增至一九八八/八九年度的68間。

13. 鑑於調查委員會的上述建議，薪酬趨勢調查委員會檢討了使用行業加權數的做法。該委員會注意到，採用行業加權數的理論基礎並非完全正確。雖然第一標準薪級公務員評議會方代表曾表示希望保留這個措施多一年，該委員會仍同意應該立即取消。

14. 薪酬趨勢調查委員會又曾考慮以下問題：雖然用以挑選參與調查公司的 (a) 項準則，能夠反映改善調查範圍代表性的長遠目標，但若以統計處所收集的就業統計數字作為參照，要達到長遠目標，便會過於局限。該委員會決定，這項準則應修改如下：—

「調查範圍內各主要經濟行業的公司分布，應盡量反映本港從事經濟活動人口的全面分布情況」。

15. 經考慮薪酬趨勢調查委員會的意見後，本會建議：—

- (a) 使用行業加權數的做法應立即取消；及
- (b) 挑選參與調查公司的 (a) 項準則應按第14段所述，予以修訂。

### 調查範圍

16. 當一九八八/八九年度薪酬趨勢調查展開時，調查範圍內共有68間公司。在調查進行時，有一間公司決定退出。結果，調查範圍只餘67間公司。

17. 據薪酬趨勢調查委員會最近檢討這67間公司的結果顯示，有3間公司在提供有關的調查數據上存有困難，而這種情況在日後的調查中仍會維持不變。該會因此同意把這3間公司自調查範圍內剔除。該委員會又提議考慮在下次薪酬趨勢調查中加入新的公司。這項提議符合改善調查範圍代表性的長遠目標。因此，本會打算在一九八九/九零年度的薪酬趨勢調查，添加適當數目的新公司。

結論

18. 本會相信實施上述各項建議，會有助改善薪酬趨勢調查的方法，而我們將繼續對這方面的調查方法，進行檢討。

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
主席高登暨全體委員

一九八九年十月十六日