

附錄 E

香港總督
衛奕信爵士，K.C.M.G.

總督先生：

薪酬趨勢調查方法

本會曾在一九八九年十月十六日一函內，就薪酬趨勢調查方法，提出若干改善建議。建議獲政府接納，並於進行一九八九/九〇年度調查時付諸實施。

2. 在一九九〇年度的公務員薪酬調整中，政府決定給予公務員加薪15%，這項決定，常委會完全沒有任何參與。決定公布後，社會人士的注意力，再集中在薪酬趨勢調查制度上。再次特別引起關注的，是調查數據在時間上出現滯差的問題。我們於是要求薪酬趨勢調查委員會就一些指定的問題，加以探討。該委員會乃專責就有關薪酬趨勢調查方法的事宜，向本會提供意見的。該會十分審慎處理這項工作，並委任一個工作小組，特別研究時間滯差問題。

3. 我們參照薪酬趨勢調查委員會的意見，對調查制度進行了檢討，以找出現行方法出現的任何問題，並尋求進一步改善的可能。我們的意見詳載於下文各段。本會在制訂建議時，已充分考慮薪酬趨勢調查委員會的意見，並且顧及社會人士所發表的評論。

時間滯差問題

4. 現時，薪酬趨勢調查所包括的期間，由上年的二月一日，至現年的一月三十一日，共12個月，而調查所得結果，便成為每年在四月一日生效的公務員薪酬調整的根據。多年來，公務員的薪酬調整往往受到批評，認為是以私營機構已過時兩個至十四個月的數據，作為依據。假如經濟突然有所改變，問題便尤見嚴重，原因是公務員薪酬調整的步伐，遂會與當前的經濟情況脫節：遇着經濟走下坡，調

整額與私營機構當前的趨勢比較，將屬偏高；要是經濟近見好轉，這項趨勢卻要待至翌年，才可在公務員的薪酬調整中，充分反映出來。

5. 鑑於政府的政策是，公務員的薪酬應跟隨私營機構，而非帶領私營機構，那麼，由私營機構加薪，至將這些加薪幅度，計算在公務員的薪酬調整內，在時間上便難免會有滯差。因此，這問題是不能完全避免的。雖然如此，我們認為，在可能範圍內，應改善薪酬趨勢調查制度，盡量縮減時間滯差，以便調查數據能把較新的情況，反映出來。

6. 據我們了解，私營機構常見的加薪月份為每年一月，其次是四月和七月。以一九八九/九〇年度薪酬趨勢調查內的71間公司來說，三分之二(47間)通常在一月至四月間，給予其僱員每年或主要的薪酬調整；餘者則在七月或是分別在其他月份，作出調整。因此，為要把較新近的薪酬調整資料，包括在薪酬趨勢調查內，作為由四月一日起實行的公務員薪酬調整的依據，調查期應包括現年的一月和四月。這將確保大部分的調查數據，都能反映私營機構當前的加薪幅度。因此，將每年薪酬趨勢調查的調查期予以修改，由上年的四月二日起，至現年的四月一日止，是有充分理由的。

7. 此外，我們亦研究過另外兩個解決時間滯差問題的建議。首個建議是將調查範圍，局限於在現年一月至四月間進行唯一或主要加薪的公司。不過，這會將三分之一現時參與調查的公司剔除，令到調查範圍大為縮小。我們認為這是不適當的。

8. 此外，我們也仔細考慮過另一個以香港人事管理學會的提議為基礎的建議。根據這個建議，每年需編訂兩套薪酬趨勢指標。第一套指標所包括的期間，是由現年一月至四月，只有在調查範圍內而又在這段期間給予僱員加薪的公司，才會包括在內。第二套指標則包括上年一月至十二月，而調查範圍內所有公司，一律包括在內。除過渡一年外，公務員的薪酬調整，將須同時顧及現年一月至四月的指標，以及上年全年與上年一月至四月兩套指標之間的差距。因此，雖然根據這個方法所得出的指標，會包括現年一月至四月的數據，但同時亦會把上年那些較過時的數據，反映出來。因此，與時間滯差因素有關的問題，大體上依然存在。這方法並不會大大改善現有制度。

附錄 E (續)

9. 調查期如改為四月二日至四月一日，調查結果和公務員每年薪酬調整額的釐定，均會延遲。政府當局估計，根據新安排，要到五月底才會得出調查結果，而加薪幅度要到六月才可釐定。相對來說，在現行制度下，有關的時間安排則會分別為三月和四月。結果，要到七月才可發放調整金額，而不是現時的五月或六月。我們明白員工對此表示關注。不過，政府當局已向我們申明，會竭盡所能，務求在可行的情況下，盡早完成每年的薪酬調整工作。我們認為，這項保證對接納新調查期，是至為重要的。有關的目標應是在六月底前，公布公務員的薪酬調整額，並於七月發放調整金額。這樣的安排可避免要支付鉅額補薪的情形出現。

10. 關於補薪問題，我們曾考慮是否可將公務員薪酬調整的生效日期，改為七月，但這會產生其他難題。我們重新肯定以前的看法，這就是基於實際理由，四月一日應繼續作為每年公務員薪金調整的生效日期。

11. 採用新調查期是回復一九八二年前的做法。當年我們建議改用現時的調查期，主要是針對要發放大量補薪的問題，以及當時在八月才公布公務員薪酬調整額，對私營機構構成心理上的壓力。至於時間滯差問題，卻並未出現。我們建議回復採用先前的調查期時，十分關注究竟在一九八二年導致作出改變的同樣問題，會否重現。不過，若政府當局能夠在不遲過六月公布調整額，並在七月發放已調整的薪酬，須發放大量補薪的問題以及對私營機構下一輪加薪的影響，便可大致消除。況且，採用新調查期的薪酬趨勢調查，可反映私營機構更新的薪酬調整安排，這項優點應能抵銷其餘的問題。

12. 我們亦曾考慮過渡一年的問題。調查期若從二月一日至一月三十一日，改為四月二日至四月一日，則無論是上年的調查，抑或過渡一年當前的調查，均會缺去上年二月一日至四月一日這段時期。我們認為，既然調查期向來未嘗中斷，那麼，在「缺漏期」所作出的薪酬調整，也應顧及。因此，本會建議將過渡一年的調查期，予以延長，包括去年二月一日至四月一日。不過，就通常在這段期間作出薪酬調整的公司來說，上年及現年的數據，應分開收集，算出平均數，才撥入薪酬趨勢的計算內。

13. 我們曾指出，時間滯差問題不能完全解決。然而，我們相信，更改調查期的建議，或多或少會舒緩有關問題，並提高薪酬趨勢調查制度的可信程度。本會建議由一九九〇/九一年度的調查開始，實施有關建議。

從薪酬趨勢指標扣減公務員遞增薪額

14. 由一九八九年，薪酬趨勢調查把與生活費用、薪酬市值一般變動、公司業績、勞績獎賞和級內遞增薪額有關的私營機構加薪幅度，一併包括在計算內。從計算所得扣減公務員按薪酬開支計算的遞增薪額百分值，然後將得出的結果，作為每年公務員薪酬調整的依據。這個扣減方法，由一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會提出，作為政府當局與員方之間持久爭議的折衷解決方法。雖然這方法不會顧及這些遞增薪額的全數，但是，我們認為，既然政府及員方已接納這方法，除非有其他更好的辦法，否則，重新研究這問題，是無濟於事的。

調查範圍

15. 本會於一九八九年十月十六日一函中指出，我們打算在一九八九/九〇年度的薪酬趨勢調查，添加適當數目的新公司。結果加入了9間新公司，使現時調查範圍內的公司數目達71間。與一九七九/八〇年度比較，當時只有51間公司。

16. 有關方面仍應不斷致力擴大調查公司的數目，特別是中、小型的公司。另一方面，由於薪酬調查的目的是量度私營機構薪酬變動的趨勢，而並非調查特定工作或行業的薪酬水平，較穩定的調查範圍，可為評估變動提供較固定的基礎。由於調查範圍剛予擴大，而且特別是如果改變調查期的建議實施的話，我們建議在一九九〇/九一年度的調查中暫時不應加入新公司。不過，我們會進一步考慮在日後加入一些新公司。

附錄 E (續)

參與調查的僱員

17. 目前，參與調查公司的所有僱員都納入調查範圍內，但下列三類僱員則除外：

- (a) 薪金超過非首長級公務員薪酬的僱員；
- (b) 技工學徒和技術員學徒；及
- (c) 一月份內在有關公司工作少於每週正常工作時數 75% 的僱員。

參與調查僱員是否屬按時、按件或按月計酬，則並無限制。

18. 我們收到薪酬趨勢調查委員會一項提議，指出既然公務員皆是按月支薪，沒有按時或按件計酬的，因此，件薪及時薪僱員均不應包括在調查內。不過，我們明白，這些僱員亦是有關公司的全職人員，而我們並不完全清楚這建議所產生的影響。再者，由於上文的建議已對調查期作出重大改變，此刻或宜避免進一步改變調查制度。因此，我們不會建議對現行的做法，作出任何更改。

結論

19. 本會相信，上述各項改變建議，將有助改善薪酬趨勢調查制度，不過，我們仍會就這項制度繼續進行檢討。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席高登暨全體委員

一九九〇年十一月十三日