

第四章

現行制度的改善

14. 於一九八一年十一月二十七日的專函中，常委會曾指出當時薪酬趨勢調查制度的若干缺點，並提出數項改善建議。其中一項是：當局在釐訂公務員薪酬水平時，必須顧及公務員與私營機構僱員其薪酬及附帶福利兩者的總和。該建議所涉及的一項重要原則，將於稍後加以論述。其他各項建議是關乎薪酬趨勢調查的時間及方法，已獲政府接納及應用於一九八二年度的薪酬趨勢調查。至於各項改善建議實施後的效果，常委會經已檢討；應否繼續採用，常委會的意見載於以下各段。

時間

15. 截至一九八一年，薪酬趨勢調查制度最受人非議的地方是：公務員薪俸調整於七月或八月間宣佈，生效日期却追溯至四月一日，因而不但須給予公務員鉅額補薪，同時更影響私營機構下一回的薪酬調整。為克服此問題，常委會建議薪酬趨勢調查的截止日期應由四月一日提前至一月三十一日，使公務員薪酬的調整能在四月一日前，或最遲於四月份內得以決定及宣佈。常委會所建議的時間現已證實可行，而一九八二年度的公務員薪酬調整，亦能於接近四月一日之前宣佈，並於四月份發放調整後的薪金，因而毋須追溯。此實為一重大改善。常委會故此建議薪酬趨勢調查的截止日期應繼續為一月三十一日；而一九八二／八三年度的調查日期，便應由一九八二年二月一日起至一九八三年一月三十一日止。

16. 常委會深知，以一月三十一日為截止日期，未必能配合私營機構計算農曆新年花紅；因為在若干年度的調查期內，可能會出現兩次農曆新年，又或一次也沒有，例如一九八二／八三年度的調查期。常委會覺得此現象並未構成重大困難；因為在一月底時，常委會相信，各私營機構即使未於調查期內支付農曆新年花紅亦應能夠預測其數額。如有需要，有關花紅數額的資料，可於截止日期後不久獲得。如此可確保每次調查期間內的資料，經調整後，均能包括一次農曆新年花紅在內。另一辦法便是定二月底為截止日期，以確保每次調查期內都有農曆新年。但此辦法將大大縮短四月一日前用以決定加薪幅度的時間，故此常委會不贊同採用此辦法。

薪酬級別

17. 常委會於一九八一年十一月二十七日的專函中，建議在進行一九八二年度的薪酬趨勢調查時，應將第一標準薪級及總薪級表的低層薪級視作同一薪酬級別處理。常委會獲悉，該兩個薪酬級別今年合併時，並無困難，同時此舉更免除將兩組具有類似薪幅的職員分別處理而產生的各種管理上的問題。因此常委會建議繼續採用此項措施。

18. 常委會曾考慮薪酬趨勢調查時薪酬級別最理想的劃分數目；現時計共分三個。理論上，按公務員總薪級表的薪幅劃分更多薪酬級別，將使薪酬趨勢調查更準確地反映出私營機構薪金在不同薪酬水平內的變動。但實行時，此種做法却產生困難，因以此方法而得出的各種不同趨勢指標，如付諸實行，會導致在總薪級表出現分歧現象。反過來說，減少薪酬級別的數目，將可避免此等問題，但却會削弱薪酬趨勢調查反映各個薪酬水平之間差異的功能。常委會擬對此問題再深入考慮，故建議暫時繼續採用現行的三個級別。

調查範圍

19. 社會各方面的意見均認為列入薪酬趨勢調查範圍的有關機構，不論在規模或種類方面，均未能確切代表本港的經濟活動，常委會亦有同感。因此，於一九八一年十一月二十七日的專函中曾建議，為使列入調查範圍內的機構其種類更為均勻，從該等機構搜集得來的資料應加權計算，俾能反映按統計處劃分的本港各種主要職業。常委會現建議一九八三年繼續採用此方法。但此舉僅為臨時措施，故建議現時即應考慮訂出列入未來薪酬趨勢調查範圍的機構名單，俾更能代表本港各類主要的經濟活動。至於該等機構的規模，則未能如機構種類一樣，可用加權計算方法處理。為求選出代表各種規模的機構，常委會建議調查範圍應包括更多如中華廠商會及其他組織所提議的中型及小型機構。

勞績獎賞及基於外部與內部比對關係的薪酬調整

20. 常委會於一九八一年十一月二十七日的專函中指出，私營機構薪酬的調整往往包括各種因素，而政府則以其他形式補償，例如勞績獎賞或基於內部或外部比對關係而作出的調整。常委會當時曾建議，薪俸調查組應盡力鑑辨及詳述私營機構加薪幅度中的個別組合成份。但根據薪俸調查組的報告，若干機構顯然對將彼等加薪的個別組合成份仔細類分一事覺得困難；即使某些機構主管能做到此點，亦往往為彼等增添相當數量的額外工作。

21. 常委會相信現時有更佳的方法去解決此一問題。常委會去年所建議的方法，主要困難在於鑑辨及剔除增薪中的勞績及其他在前段中所述及的因素。為解決此困難，常委會建議日後應促請各有關機構，在提供資料時，應將其增薪中所有組成份（有關升職或調職者除外；此等因素應不難鑑辨）包括在內。由此而得出的薪酬趨勢指標應予以適當調整，從中減去公務員每年增薪點的平均百分比數額。

22. 有些人認為，將公務員每年增薪點的平均百分比數額自薪酬趨勢調查的數據中扣除並不公允，因為不是所有公務員均每年獲得增薪點的薪酬調整。但常委會欲指出一點，即薪酬趨勢調查制度整體上是以平均數為根據；況且並非所有私營機構僱員均會獲得相等於該項調查所顯示的平均增薪，有些僱員甚至得不到任何增薪。公務員的增薪點，是每年全面薪酬調整以外的薪酬增長。因此常委會認為，從薪酬趨勢調查數據中減除公務員每年自增薪點所得遞增薪額的平均百分比，經加權計算，以顧及部份公務員未能享有該等遞增薪額的情況後所得出的數值，應是與私營機構的增薪數值進行公平比較的一個合理方法。

延遲的薪酬調整

23. 迄一九八一年，遇有在調查範圍內的機構因趕不上在調查期內宣佈加薪，該機構即被調查組當作毫無加薪論，但該機構隨後的加薪幅度，則計算入下年度的薪酬趨勢調查內。此種計算方法，有可能導致某一年度的公務員薪酬調整出

現過高或過低的現象；事實上，此種情形確會發生。因此常委會去年十一月曾建議，在進行一九八二年度的薪酬趨勢調查時，凡未能在調查截止日期前宣佈調整薪金的機構，其資料均不應包括入調查結果內，以免影響加權的計算及避免日後須作調整。常委會建議未來的薪酬趨勢調查，應繼續採用此種方法。此外，某些機構更改增薪日期，以致在同一調查期內出現兩次增薪。遇有此等情形，凡是在該機構慣常增薪日子以外所作的增薪，應不予計算。