

一九八三年十月五日呈交督憲尤德爵士
有關一九八四年全面調整公務員薪酬建議措施的函件

敬呈者：常委會於公務員薪俸政策第二次報告書（第九號報告書）中，曾表示將來調整公務員薪酬時，須顧及公務員及私營機構僱員的薪酬及各種福利。不過，利用薪酬水平調查來推展薪津總額這個概念，勢必曠日良久，因此，常委會認為，目前主要根據私營機構薪酬趨勢調查的結果去調整公務員薪酬的方法，仍應繼續使用，但在若干方面須予修改。

二 在考慮一九八三年公務員薪酬調整的安排時，常委會注意到有關資料顯示，在同一薪酬水平上，公務員享有的附帶福利，較私營機構僱員所享有者為佳，而連續的公務員全面加薪，只會使二者在薪酬及福利總值方面的差距進一步擴大，故曾建議，政府應於一九八三年採取兩項步驟，以限制此差距繼續擴大。其一是政府不應進一步提高公務員所享附帶福利的實際價值，另一是調整薪酬趨勢指標，以確保根據該指標所作出的加薪，不會使該差距進一步擴大。關於此點，常委會已於第九號報告書第七章提出一可行的方法。

三 常委會建議，一九八四年度的公務員薪酬全面調整，應採取相同步驟，以確保公務員及私營機構僱員薪酬及福利總值的差距不會擴大。

薪酬趨勢調查方法的改善

四 常委會曾於第九號報告書第四章中，就改善薪酬趨勢調查制度提出數點建議，但鑑於有必要對這些改變所產生

的影響進行檢討，也會表示日後會對調查方法的數方面作進一步考慮。常委會已根據本年度薪酬趨勢調查所得的經驗，對先前所提建議完成評估工作，現將進一步改善一九八四年度調查方法的芻議詳列於下文各段，尙祈 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崇議。此次承蒙該委員會在其職責範圍內，就薪酬趨勢調查方法及有關問題提供寶貴意見，實深感荷。

五 以下所提意見，均依照第九號報告書內各有關事項的次序一一臚列。

時 間

六 常委會曾於第九號報告書建議，每年一度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，但每次調查期內的資料，應予調整，以包括一次農曆新年花紅在內。此外，並提議有關公務員薪酬全面調整的決定應在四月一日前，或最遲於四月份內宣佈。

七 常委會注意到，自新調查期實行兩年所得的經驗來看，新選擇的時間尙算切實可行，因此，所建議的薪酬趨勢調查截止日期，毋須更改。

薪酬級別

八 在第九號報告書中，常委會建議繼續採用現行的三個級別，以便收集及核對調查資料，但同時表示對這些問題會再深入考慮，目的是要定出適當數目的級別，俾能相當準確地反映出一般私營機構的薪金在不同薪酬水平的變動，然

後適當地運用在相類的公務員薪級上。

九 三個薪酬級別的制度在一九七七／七八年度的薪酬趨勢調查首先使用，原意是要將當時包括四十八個薪點的總薪級表分成三個相等的薪節，即第一至第十六點為第一級，第十七至第三十二點為第二級，第三十三至第四十八點為第三級，但考慮到「高級人員」薪俸的傳統截分點後，高層級別與中層級別的截分點被提高至第三十七點。當局在一九七九年將總薪級表延長三點後，隨而對高層級別加以修訂。目前的薪酬級別為：

高層級別	MP S	38	—	51
中層級別	MPS	17	—	37
低層級別	MP S	1	—	16

十 相當於第一標準薪級人員的私營機構僱員的薪金變動資料，向來是另行收集的。繼常委會作出建議後，一九八二年的薪酬趨勢調查已不再採用這種方式，而以往的第一標準薪級現已與總薪級表低層級別合併。由於第一標準薪級的薪幅全包括在總薪級表低層級別內，這項合併實屬適當。此外，就公務員而言，在這兩個類目內，職員類別的區分界限已愈來愈不甚明確，而對大部份私營機構來說，這種區分並不符合實際情況。

十一 正如常委會在第九號報告書中所解釋，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的變動；但實行時，這種做法却很難訂出均勻而連續的公務員薪級。使

用更多級別亦往往為接受調查的機構增添額外工作，因為這些機構須將員工分為更多類別。另一方面，減少薪酬級別的數目也不適當，因為這會減低薪酬趨勢調查反映各個薪酬水平間差異的敏銳性。鑑於這些因素，常委會認為應該繼續採用現行的三個級別，但低層級別與中層級別間的截分點應予修訂，因而低層級別為總薪級表第一至第十三點，中層級別則為第十四至第三十七點。至於高層級別，則仍保持不變，即由第三十八至第五十一點。這項建議的修訂，將會使低層級別的頂點與第一標準薪級的頂點相同（該標準薪級在幣值上約相等於總薪級表第五至第十三點）。這項修訂如獲採用，將會使低層及中層級別接受調查的對象在人數上略較以前為均衡。

十二 因此，常委會建議繼續採用現行的三個級別，但其範圍則應修訂如下：—

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

調查範圍

十三 在第九號報告書內，常委會認為列入薪酬趨勢調查範圍內的有關機構，不論在規模或種類方面，均未能確切反映本港各行業的經濟活動，故建議將來的薪酬趨勢調查對象須更具代表性，並應包括更多中小型機構在內。為達到這個目標，常委會現建議基本上仍以私營機構為調查對象，但受

查機構的分佈情況，應能反映出本港各主要經濟行業職工的分佈比例，而調查結果應以工業加權計算方法調整，使受查職工與本港職工總數之間在分佈上的差異，得以拉平。

十四 常委會亦注意到，挑選個別機構列入調查範圍的準則有修訂的必要，因為這些準則釐定於一九七五年，其中部份確實須要更改。在審議這問題時，常委會曾參酌前薪俸調查組督導委員會的建議及前英國公務員薪俸研究組組長莫瑾先生 (Mr. Vernon Morgan) 的意見，該委員會曾詳細檢討選擇受查機構的準則，而莫瑾先生則為常委會的顧問，曾對本港的薪酬趨勢調查制度進行研究。此外，常委會亦切實考慮薪酬趨勢調查委員會的意見，然後提出下列各項新準則：一

- (甲) 屬於各主要經濟行業的受查機構的分佈情況，應能盡量反映出按統計處工業分類及統計數字而劃分的本港經濟行業職工的全面分佈情況；
- (乙) 在調查範圍內的個別機構必須符合下列條件：
 - (i) 為該行業內具代表性的僱主，通常僱用一百人以上；
 - (ii) 是一般公認為基礎穩固的好僱主，其在工資及薪酬方面，均有一套合理而有系統的管理方法；
 - (iii) 根據本港特有的情況及須考慮的事項來釐定薪酬，而不是以適用於別處的因素為依據；
 - (iv) 如為本港某集團或財團屬下公司，則只有那些在釐定及調整薪酬額方面有絕對自主權的，才應視作獨立機構；
 - (v) 在釐定薪酬調整時，並非以政府的薪酬調整為主要根據。

十五 常委會亦了解到要在一年內全面修訂現行薪酬趨勢調查的範圍，實際上會有種種困難，但仍希望當局盡一切努力，使在下次調查中列入調查範圍內的機構更具代表性。常委會與薪酬研究調查組監督商議後，現建議在一九八四年進行調查時增加約十二間機構。

勞績獎賞及基於外部與內部比對關係的薪酬調整

十六 在第九號報告書內，常委會建議，私營機構所提供關於增薪要素中所有組合成份的資料（有關升職或調職者除外），應包括在薪酬趨勢調查內，由此而得出的薪酬趨勢指標，則應減去按百分比計算的公務員每年增薪點平均數額。這項建議旨在協助若干機構克服其所聲稱遭遇的問題，即難以鑑辨其增薪要素中各組合成份。常委會現注意到，實行這項建議，在技術上或會出現困難，特別是有關從私營機構僱員的增薪毛額中所應扣除的公務員每年增薪點平均數額，在計算及達成協議方面，尤感困難。此外，接受調查的機構在鑑辨勞績獎賞方面，似乎並沒有預期那麼困難，例如，在本年度的調查中，四十九間受查機構，只有六間無法適當鑑辨加薪要素中的個別組合成份。由於對薪酬調查制度的了解日深，大部份機構現在似乎已能劃分其增薪要素中的各組成部份。

十七 根據這些新增資料，常委會認為最佳辦法仍是由各機構申報及鑑辨其增薪要素，並在計算時剔除與週年薪酬趨勢調整無關的組合成份，這麼一來，便毋須採用第九號報告書所建議的處理勞績獎賞方法。因此，常委會建議採用此項辦法。如果某間機構長期無法鑑辨增薪額中的勞績獎賞因素，則考慮將該機構從調查對象名單中刪除。

延遲的薪酬調整

十八 常委會建議，凡未能在調查截止日期前宣佈調整薪金的機構，其資料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再作調整。據悉實施這項建議並無遭遇困難。

十九 此外，倘若某機構將薪酬調整日期由某一年改為另外一年，以致在同一調查期內出現兩次增薪，則凡是在該機構慣常增薪日子以外所作的增薪，常委會均建議不予計算。由於有關機構更改增薪日期以致出現多重調整的情形可能並不普遍，因此，這項處理方法須在考慮個別情況後，始應採用。

一般事項

二十 正如上文所述，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。

二十一 常委會自當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

一九八三年十月五日