

香港總督  
彭定康先生

總督先生：

### **薪酬趨勢調查的方法**

根據本會職權範圍第1(d)條，本會應在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，對薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查所使用的方法提出建議。

2. 薪酬趨勢調查委員會秘書處於一九九六年八月曾詳細檢討薪酬研究調查組現行所採用的調查方法（附件I）。薪酬趨勢調查委員會於一九九六年九月十日的會議上確認了檢討報告的各項建議。委員會對現行的調查方法一向運作良好，感到滿意。為了使調查方法的目的更清楚及修正一些較為含糊的辭句，薪酬趨勢調查委員會建議下列的修改：

- (a) 修改準則的第5(c)及9(3)(c)點，以清楚表示剛巧在調查期最後一天工作少於正常工作時數75%的全職僱員將不會在調查範圍中被剔除；
- (b) 於準則第5及9(3)點內加進一項，以澄清薪酬趨勢調查並不包括從外地輸入的勞工；
- (c) 在準則第9(3)點中加進一項，以清楚表示那些根據海外因素，而非香港本地的因素，獲得薪金調整的僱員可被自動剔除；及
- (d) 準則第9(5)點的目的須加以澄清，所以應把「在調查期內生效」的一句改為「在調查期有關的期間內生效」。

附件II摘要列出建議的修改及原因。附件III是調查方法的修訂本。

3. 本會在一九九六年十一月七日的會議上詳細討論薪酬趨勢調查委員會所提出的各項建議。本會認為目前的調查方法根本上是可靠和有效

的，並受到管方和員方一致接納。鑑於過往在薪酬趨勢調查運作上累積的實際經驗，本會同意薪酬趨勢調查委員會所提出的各項建議，將調查方法加以修改。

4. 本會建議閣下批准——
- (a) 根據以上第2(a)至(d)段所建議，修改現行調查方法的準則第5及9點；及
  - (b) 經修訂的調查方法(即附件III)可於一九九六／九七年度薪酬趨勢調查時應用。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

主席高登暨全體委員

一九九六年十一月二十日

## 薪酬趨勢調查方法

### 目的

薪酬趨勢調查的目的，是量度私營機構薪酬變幅的狀況。附帶福利，不論是以現金或實物形式發放，都不屬於本調查的範圍。

### 調查期

2. 薪酬趨勢調查所包括的期間，由去年的四月二日起，至本年的四月一日止。

### 調查範圍

3. 用以挑選公司以便納入調查的準則如下：

- (a) 調查範圍內按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況；
- (b) 調查範圍內的個別公司：
  - (i) 應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，通常僱用的僱員達100名或以上；
  - (ii) 應普遍被認為是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法；
  - (iii) 應根據適用於香港的因素和考慮，而不是以適用於其他國家的因素，來作為釐定薪酬的依據；
  - (iv) 若為本港某集團或財團屬下的公司，則只有完全有權自行訂定和調整薪酬者，才被視為獨立的公司；及
  - (v) 不應以政府的薪酬調整幅度，作為釐定其薪酬調整幅度的主要根據。

### 薪金級別

4. 有關人員是按三層薪金級別,收集調查資料。這三層薪金級別是:

- |         |  |
|---------|--|
| 低層薪金級別: | 總薪級表第10點以下或同等薪點                        |
| 中層薪金級別: | 總薪級表第10點至33點或同等薪點                      |
| 高層薪金級別: | 超過總薪級表第33點至一般紀律人員<br>(主任級)薪級表第38點或同等薪點 |

### 納入調查範圍的僱員

5. 參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內,但下列幾類僱員則除外:

- (a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員;
- (b) 技工學徒和技術員學徒;
- (c) 在調查期的最後一天,在有關公司工作少於每周正常工作時數75%的僱員;及
- (d) 按件計酬僱員。

### 薪酬調整包括的項目

6. 在計算薪酬趨勢指標時,因下列因素而給予僱員的增薪,均包括在內:

- (a) 生活費用;
- (b) 一般經濟繁榮和公司業績;
- (c) 薪酬市值一般變動;及
- (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

7. 底薪以外的額外酬金變動，如年終花紅等，亦列入計算範圍。

8. 參與調查的公司須確定及申報因內外對比關係以及升職和調職而作出的薪金調整，但有關資料僅供參考，不會用作計算薪酬趨勢指標。（註：因外部對比關係而作出的薪金調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金，而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。）

### 計算準則

9. 用以計算薪酬趨勢指標的準則如下：

(1) 所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：

(a) 在一個指定的日期前，提供全部僱員中不少於75%人員的薪金及額外酬金調整數據，並證實資料正確無訛；

(b) 能夠按適當情況，分別或一併提供與計算薪酬趨勢指標有關的薪金調整數據，即因生活費用變動、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、級內遞增薪額以及勞績獎賞等因素而給予的薪金調整；

(c) 在調查期內，並沒有將部分或全部類別僱員的薪金結構基礎，改為薪級表；及

(d) 公司的經濟活動、規模或薪金結構並無重大改變，以致所提供的數據再不適宜與上年度的數據比較。

(2) 只有調查期內的薪金調整及額外酬金數據，以及調查期前12個月遲報的額外酬金數據，才用以計算薪酬趨勢指標。

(3) 與下列幾類僱員有關的薪金及額外酬金數據，均不用作計算薪酬趨勢指標：

- (a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員；
  - (b) 技工學徒和技術員學徒；
  - (c) 在調查期的最後一天，在有關公司工作少於每周正常工作時數75%的僱員；及
  - (d) 按件計酬僱員。
- (4) 調查資料分為三層薪金級別：即相等於總薪級表第10點以下所定金額的「低層薪金級別」，相等於總薪級表第10點至33點所定金額的「中層薪金級別」，以及相等於超過總薪級表第33點至一般紀律人員(主任級)薪級表第38點所定金額的「高層薪金級別」。
- (5) 某公司如在一個指定的日期前宣布，某一級別中不少於75%僱員的薪金予以調整，在調查期內生效，則該級別僱員的薪金及額外酬金數據，均用以計算薪酬趨勢指標。
- (6) 在計算薪酬趨勢指標時，因下列因素而作出的薪金調整，均不包括在內：
- (a) 內外對比關係；及
  - (b) 升職與調職。
- (7) 花紅酬金的變動均加以計算。一個月的花紅當作相等於每年底薪的8.33%計算。
- (8) 以幣值計算的酬金及每月津貼的變動，均按適當的薪金率，折算為年薪的百分比。
- (9) 某一薪金級別的薪酬調整百分比如有多項，則用作計算的是該等百分比的平均數。

薪酬趨勢調查方法

建議修訂的理據

- (a) 修改調查方面準則的第 5(c)及 9(3)(c)點，以清楚表示剛巧在調查期最後一天工作少於正常工作時數 75%的全職僱員將不會在調查範圍中被剔除。

**理據**

— 準則的第 5(c)點現為：-

"5. 參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內，但下列幾類僱員則除外：

\* \* \* \* \*

(c) 在調查期的最後一天，在有關公司工作少於每周正常工作時數 75%的僱員；及"

- 薪酬趨勢調查委員會（委員會）認為以上準則的字眼可能會導致剔除了~~一些~~剛巧在調查期最後一天工作少於每周正常工作時數 75%的全職僱員。為了更清楚闡釋有關準則，委員會建議將準則的第 5(c)點改為：

"被所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數 75%的兼職僱員；"

- 委員會並建議準則的第 9(3)(c)點亦需作出相應的修改。

- (b) 於準則的第 5 及 9(3)點內加進一項，以澄清薪酬趨勢調查並不包括從外地輸入的勞工

**理據**

- 委員會認為必須在準則的第 5 點中加多以下一項文字，以反映薪酬趨勢調查一向並沒有包括「輸入勞工」的資料—

"5. 參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內，但下列幾類僱員則除外：-

\* \* \* \* \*

(e) 所有輸入勞工。"

- 委員會建議在準則的第 9(3)點中作相應的增訂。
- (c) 在準則的第 9(3)點中加進一項，以清楚表示那些根據海外因素，而非香港本地的因素，獲得薪金調整的僱員可被自動剔除

**理據**

- 現時準則的第 3(b)(iii)點為：

"3(b) 調查範圍內的個別公司：

\* \* \* \* \*

(iii) 應根據適用於香港的因素和考慮，而不是以適用於其他國家的因素，來作為釐定薪酬的依據"

- 為了加強準則第 3(b)(iii)點的精神及清楚闡釋那些基於海外因素，而非本地因素，獲得薪酬調整的僱員可被自動剔除，委員會建議在計算準則第 9(3)點中加進一新項，即：

"9(3) 與下列幾類僱員有關的薪金及額外酬金數據，均不用作計算薪酬趨勢指標：

\* \* \* \* \*

(f) 其薪酬調整是根據其他國家的因素，而非香港本地的因素和考慮，的僱員。"

- (d) 準則第 9(5)點的目的須加以澄清，所以應把「在調查期內生效」的一句改為「在調查期有關的期間內生效」

### 理據

- 現時 準則第 9(5)點指出：

"某公司如在一個指定的日期前宣布，某一級別中不少於 75% 僱員的薪金會在調查期內予以調整，則該級別僱員的薪金及額外酬金數據，均用以計算薪酬趨勢指標。"

- 在一九九五/九六年度薪酬趨勢調查中，一間慣常在一月發放花紅給僱員的公司，更改發放的日期至一九九六年四月二日（即在一九九五年四月二日至一九九六年四月一日的調查期之外）。委員會經考慮有關情況後，認為該項花紅應視為在一九九五/九六年度之調查期內發放，因此在計算該年度的總薪酬趨勢指標時，亦應將該項花紅計算在內。
- 為了澄清 準則第 9(5)點的目的，委員會建議把最尾的一句「在調查期內生效」改為「在調查期有關的期間內生效」。

## 薪酬趨勢調查方法（修訂本）

### 目的

薪酬趨勢調查的目的，是量度私營機構薪酬變幅的狀況。附帶福利，不論是以現金或實物形式發放，都不屬於本調查的範圍。

### 調查期

2. 薪酬趨勢調查所包括的期間，由去年的四月二日起，至本年的四月一日止。

### 調查範圍

3. 用以挑選公司以便納入調查的準則如下：

- (a) 調查範圍內按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況；
- (b) 調查範圍內的個別公司：
  - (i) 應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，通常僱用的僱員達100名或以上；
  - (ii) 應普遍被認為是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法；
  - (iii) 應根據適用於香港的因素和考慮，而不是以適用於其他國家的因素，來作為釐定薪酬的依據；
  - (iv) 若為本港某集團或財團屬下的公司，則只有完全有權自行訂定和調整薪酬者，才被視為獨立的公司；及
  - (v) 不應以政府的薪酬調整幅度，作為釐定其薪酬調整幅度的主要根據。

薪金級別

4. 有關人員是按三層薪金級別,收集調查資料。這三層薪金級別是:

低層薪金級別: 總薪級表第10點以下或同等薪點

中層薪金級別: 總薪級表第10點至33點或同等薪點

高層薪金級別: 超過總薪級表第33點至一般紀律人員  
(主任級)薪級表第38點或同等薪點

納入調查範圍的僱員

5. 參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內,但下列幾類僱員則除外:

(a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員;

(b) 技工學徒和技術員學徒;

(c) 被所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數75%的兼職僱員;

(d) 按件計酬僱員;及

(e) 所有輸入勞工

薪酬調整包括的項目

6. 在計算薪酬趨勢指標時,因下列因素而給予僱員的增薪,均包括在內:

(a) 生活費用;

(b) 一般經濟繁榮和公司業績;

(c) 薪酬市值一般變動;及

(d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

7. 底薪以外的額外酬金變動，如年終花紅等，亦列入計算範圍。
8. 參與調查的公司須確定及申報因內外對比關係以及升職和調職而作出的薪金調整，但有關資料僅供參考，不會用作計算薪酬趨勢指標。  
(註：因外部對比關係而作出的薪金調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金，而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。)

#### 計算準則

9. 用以計算薪酬趨勢指標的準則如下：
  - (1) 所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：
    - (a) 在一個指定的日期前，提供全部僱員中不少於75%人員的薪金及額外酬金調整數據，並證實資料正確無訛；
    - (b) 能夠按適當情況，分別或一併提供與計算薪酬趨勢指標有關的薪金調整數據，即因生活費用變動、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、級內遞增薪額以及勞績獎賞等因素而給予的薪金調整；
    - (c) 在調查期內，並沒有將部分或全部類別僱員的薪金結構基礎，改為薪級表；及
    - (d) 公司的經濟活動、規模或薪金結構並無重大改變，以致所提供的數據再不適宜與上年度的數據比較。
  - (2) 只有調查期內的薪金調整及額外酬金數據，以及調查期前12個月遲報的額外酬金數據，才用以計算薪酬趨勢指標。
  - (3) 與下列幾類僱員有關的薪金及額外酬金數據，均不用作計算薪酬趨勢指標：
    - (a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員；

- (b) 技工學徒和技術員學徒；
  - (c) 被所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數75%的兼職僱員；
  - (d) 按件計酬僱員；
  - (e) 所有輸入勞工；及
  - (f) 其薪酬調整是根據其他國家的因素，而非香港本地的因素和考慮，的僱員。
- (4) 調查資料分為三層薪金級別：即相等於總薪級表第10點以下所定金額的「低層薪金級別」，相等於總薪級表第10點至33點所定金額的「中層薪金級別」，以及相等於超過總薪級表第33點至一般紀律人員（主任級）薪級表第38點所定金額的「高層薪金級別」。
- (5) 某公司如在一個指定的日期前宣布，某一級別中不少於75%僱員的薪金予以調整，在調查期有關的期間內生效，則該級別僱員的薪金及額外酬金數據，均用以計算薪酬趨勢指標。
- (6) 在計算薪酬趨勢指標時，因下列因素而作出的薪金調整，均不包括在內：
- (a) 內外對比關係；及
  - (b) 升職與調職。
- (7) 花紅酬金的變動均加以計算。一個月的花紅當作相等於每年底薪的8.33%計算。
- (8) 以幣值計算的酬金及每月津貼的變動，均按適當的薪金率，折算為年薪的百分比。
- (9) 某一薪金級別的薪酬調整百分比如有多項，則用作計算的是該等百分比的平均數。