

第四章

薪酬趨勢調查制度

4.1 薪酬趨勢調查制度提供列於調查範圍內的私營機構，其全職僱員每年平均薪酬變動的指標。薪酬研究調查組根據從這些機構所收集得來的一般增薪、花紅、勞績獎賞及遞增薪額的資料，計算出三個薪金級別的總薪酬趨勢指標。該指標經薪酬趨勢調查委員會核證及同意後，即公布週知。

4.2 按一九八八年政府委任的調查委員會所作的建議，當局會從該指標扣減公務員遞增薪值(此數值是按各薪金級別所佔的薪酬總開支百分比計算)，以得出淨薪酬趨勢指標。當局在決定調整公務員薪酬時，會根據這些淨指標，以及其他因素例如政府的財政狀況，當時的社會及經濟情況等，來加以考慮。

薪酬趨勢調查委員會

4.3 薪酬趨勢調查委員會是一獨立機構，於一九八三年在薪常會建議之下由政府成立的。其主要職能在於授權進行每年一度的薪酬趨勢調查，及確認該調查的結果。在進行一年一度的薪酬趨勢調查方面，薪酬趨勢調查委員會擁有唯一及最終的權力。委員會的成員組織載於附錄H。薪酬研究調查組，在薪常會秘書長的領導下，為委員會提供支援服務。

4.4 一九九六年一月一日，本身是薪常會成員的江麥麗珍女士，J.P.被委任接替退任薪常會委員的鄧桂能先生，J.P.成為薪酬趨勢調查委員會的候補主席。對鄧先生過往的寶貴貢獻，我們謹此致謝。

4.5 年內，委員會召開了四次會議：第一次於一月舉行，授權進行一九九五／九六年度薪酬趨勢調查；第二次於五月舉行，審閱和確認調查的結果；第三次於九月舉行，檢討薪酬調查方法，為一九九六／九七年度的調查作好準備。最後一次會議在十月舉行，就有關從「社區、社會及個人服務」界別中挑選兩間公司加入一九九七／九八年度的調查範圍一事進行商議。

一九九五／九六年度薪酬趨勢調查

4.6 調查於一九九六年二月至五月期間進行。薪酬研究調查組收集了由一九九五年四月二日至一九九六年四月一日的十二個月內，七十五間參與調查公司的薪酬調整資料，並按照既定的準則，分析這些數據。經詳細討論後，委員會確認了調查結果，並於一九九六年五月二十日公布總薪酬趨勢指標。調查結果概要載於附錄I。從一九九六年四月一日起生效的修訂薪金表則載於附錄J。

薪酬趨勢調查方法的檢討

抽樣方法

4.7 現時包括在調查範圍內的公司都是基於薪酬趨勢調查委員會、薪常會及政府通過的甄選準則而挑選的。薪常會在一九九五年十一月的會議時提出應否採用或然的抽樣方法挑選納入薪酬趨勢調查範圍內的公司。薪常會秘書長就此事徵詢了政府統計處處長的意見，同時薪酬研究調查組亦就此事進行研究。

4.8 政府統計處處長認為，採用根據或然率的抽樣方法來進行調查，一般來說會較為可靠，而且由於較有科學根據，結果會更為可信。不過，他認為"即使樣本不是根據或然率抽取，調查結果也不一定不準確，尤其是當調查對象之間的差異並非很大時"。此外，薪酬趨勢調查如採用根據或然率的抽樣方法，便須訂定適當的抽樣範圍和抽樣設計，還有少不了要對樣本的規模和設計作出決定。

4.9 同時，亦須對下列問題作出決定 -

- (a) 抽樣範圍 - 甄選公司參與薪酬趨勢調查的其中一個準則是，該公司的僱員人數必須達一百名或以上。不過，政府統計處的機構記錄庫是以地區來界定一間機構。因此，機構記錄庫在擬備僱員人數達一百名或以上的機構名單時，會把在不同地區設有分行而每間分行只僱用二十或三十名職員的公司篩除。再者，一間公司如有多間分行，而每間分行聘用的職員又多過一百人的話，則可能出現重複統計的情況。

- (b) 抽樣範圍 - 如何界定那些是「良好和穩健」的僱主，還需進行調查或作出假設。
- (c) 抽樣設計 - 在機構記錄庫裏，現時有超過二千三百間機構。如何找出適合的樣本數目，還需按上述(i)及(ii)兩項的提問作出決定。
- (d) 回覆率及調查結果的準確性 - 使用統計學的方法進行調查，大有可能把很多不願意向政府提供數據的公司納入調查範圍內。出現這種情況的話，調查結果的可靠性將會成疑。
- (e) 資源問題 - 採用上述的調查方法需要動員大量的人手。

4.10 除了諮詢政府統計處處長的意見外，薪常會秘書長也徵詢了人力資源專家及精算公司的意見。他們一致認為，在甄選公司參與薪酬趨勢調查時，首先要顧及調查目的能否為各有關方面所接受，其次才輪到執著於統計方法的細節。

4.11 薪常會於一九九六年二月一日的會議上，仔細審議了研究的結果。鑑於過往的薪酬調查工作獲得專業水平的評價，同時顧及薪酬調查的敏感性及大部份接受調查的公司在薪酬調整方面只有輕微的差距，薪常會決定現時沿用的公司甄選方法應維持不變。

調查方法的全面檢討

4.12 一九九六年八月，薪常會秘書長及薪酬研究調查組經諮詢各公務員評議會的員方代表和當局後，對薪酬調查方法作出全面的檢討。以下是該檢討的重點概況。

A. 調查範圍

4.13 經檢討後，薪酬研究調查組認為現時在調查範圍內的七十八間公司全部符合甄選準則。

4.14 根據慣例，檢討調查範圍的工作每三年進行一次。鑑於近年本港經濟結構的轉型，有需要對調查範圍作出較頻密的檢討，以便可以循序

漸進地對調查制度作出更改。薪酬趨勢調查委員會因此同意，調查範圍將來應每年檢討一次。

4.15 由於香港經濟活動的焦點近年逐漸從製造業轉向服務業，因此有需要在調查範圍內加添兩家「社區、社會及個人服務」行業的公司，增加這個行業的代表性。薪酬趨勢調查委員會已確認此一建議，並決定由薪酬研究調查組從這個行業內挑選兩家公司參與一九九七/九八年度的調查。

B. 將個別公司納入調查範圍內的準則

4.16 薪酬趨勢調查委員會的部份委員認為一間公司的僱員人數假如驟然下降，那間公司不可能是一個良好和穩健的僱主。就此問題，委員會經辯論後，認為個別公司僱員人數的增減主要基於本港商業環境的變化，與該公司是否一個穩健和良好的僱主未必有直接關係。因此，委員會決定目前沿用的「良好和穩健僱主」的定義應維持不變。

C. 薪金級別

4.17 薪酬調整的資料目前是按照下列的三層薪金級別來收集的 -

低層薪金級別： 低於總薪級表第10點或同等薪點（現時月薪為\$13,415）

中層薪金級別： 總薪級表第10點至33點或同等薪點（現時月薪為\$13,415至\$41,140）

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（現時月薪為\$41,141至\$81,785）

薪酬研究調查組認為以總薪級表第10點作為低層薪金級別與中層薪金級別的分界是合理的，因為這是「大學入學試合格職系」的薪金基準。中層薪金級別與高層薪金級別以33點為分界，剛好與傳統的「高級職員」薪金分界吻合。高層薪金級別的頂點包括了所有非首長級公務員。鑑於各參與調查公司亦接受這三個薪金級別的分類方法，沿用這個分類方法，可確保在

不同年份內收集的數據可以互相比較。故此，薪酬趨勢調查委員會同意，不需要在這方面作出任何更改。

D. 納入調查範圍的僱員

4.18 根據調查方法準則第5點的規定，除下列幾類僱員外，參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內—

- "(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(現時為月薪\$81,785)；
- (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。"

4.19 引用上述調查方法準則的第5(c)點可能會導致一些剛巧在調查期最後一天才工作少於每周正常工作時數75%的全職僱員被剔除。為了更清楚的闡釋有關準則，體現第5點的精神，薪酬趨勢調查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；」。委員會亦建議在有關的準則中，增添第5(e)點：「所有輸入勞工」，以反映薪酬趨勢調查一向沒有，而將來亦不會包括「輸入勞工」的資料。為了貫徹上述的改動，計算調查數據準則的第9(3)點亦需作出相應的修改。

E. 薪酬調整包括的項目

4.20 在計算薪酬趨勢總指標時，因下列因素而引致的增薪，均包括在內—

- (a) 生活費用；
- (b) 一般經濟繁榮和公司業績(包括年終花紅)；

(c) 薪酬市值一般變動；及

(d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

4.21 薪酬研究調查組認為屬於一般性的酬報，應該與其他因應個別員工的個人情況而給予的酬報分開處理。薪酬趨勢調查委員會認同此看法，並同意因內外對比及升職和調職而作出的薪酬調整應繼續被摒諸計算範圍之外。

F. 臨時性質的額外酬金

4.22 薪酬趨勢調查委員會重新確認薪酬研究調查組現時的做法，在計算薪酬趨勢總指標時將臨時性質的額外酬金也包括在內。

G. 附帶福利酬金化

4.23 在調查範圍的公司裏，有一間把附帶福利酬金化，以津貼形式支付。在計算總薪酬趨勢指標時，該等津貼並未包括在內。有關資料卻列於「附帶福利調查」裏。另一間在調查範圍內的公司則把化作酬金的福利納入其高級職員的底薪裏，但這公司對薪酬研究調查組表示未能把這些職員妥善分拆歸納在規定的三層薪金級別中。由於任何表面性的分拆均難以妥善處理此一問題，有關該等職員的資料故此並未有包括在一九九五/九六年度的薪酬趨勢調查內。總括來說，薪酬趨勢調查委員會對於現行的調查方法能夠有效地確保在計算總指標時，只把有關連的資料計算在內，感到滿意。

H. 把公司從調查範圍剔除

4.24 調查方法準則第9(1)(d)點規定「參與調查的公司，除非其經濟活動、規模或薪金結構經歷重大改變，以致所提供的數據再不適宜與上年度的數據比較，不然的話，該等公司均應被包括在計算內。」關鍵就在於有關數據能否互相作出有效的比較。在過去三年裏，有數間公司由於自動化，流程重整，員工效率提高，生產運作轉移及消費需求減低等原因的影響，以致公司的規模遭到高達四成或以上的縮減。

4.25 對於是否要將人手減縮了的公司從調查範圍內剔除，是一個較敏感的議題。薪常會秘書長及薪酬研究調查組認為把一些正確而又能與往年的數據互相比較的數據置之不理，並不恰當。他們並指出大部份僱主都不會接受，縮減人手必然會導致該公司的薪酬資料不可靠的說法。薪常會秘書長重申，任何足以損害與私營公司在薪酬趨勢調查方面已建立的穩固合作關係的行動，都應該避免。

4.26 經過一番辯論後，薪酬趨勢調查委員會議決，日後若有任何公司的全職僱員人數出現重大改變時，該公司先後所提供的薪酬資料能否作出有效的比較，仍將是決定該公司應否被保留在調查範圍內的準則。但是，薪酬趨勢調查的時間表將會提前，以便在有需要時，委員會能夠舉行會議，就個別公司的情況詳加考慮。

I. 不按香港本地因素而作出調整的薪酬

4.27 根據甄選公司準則第3(b)(iii)點的精神，「調查範圍內的個別公司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」。薪酬研究調查組建議將此一條文列明在計算準則第9(3)點內，以便將來所有根據海外，而非根據本地因素獲得薪酬調整的僱員，可被自動剔除。薪酬趨勢調查委員會已接納這項建議。

J. 在有關調查期內的資料應被包括

4.28 計算準則第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。」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。經考慮所有因素後，薪常會秘書長決定，為了計算該年度的總薪酬趨勢指標，一九九六年四月二日所發放的酬金應視作在一九九五／九六年度調查期內發放。薪酬趨勢調查委員會和薪常會均接納這個做法。

4.29 為清楚說明這項計算準則的精神，薪酬研究調查組建議，將計算準則第9(5)點中所載「在調查期內生效」一句改為「在調查期有關的期間內生效」。這建議獲得薪酬趨勢調查委員會的同意。

K. 不允披露資料

4.30 在薪酬趨勢調查的過程中，有些公司不允透露少部份僱員的薪酬資料。薪酬研究調查組認為為了得到公司的合作，在不影響薪酬趨勢調查的情況下，應該尊重個別公司將部份員工資料保密的意願。薪酬趨勢調查委員會同意這看法。

L. 薪酬趨勢指標小數位的取捨

4.31 一位立法局議員建議總薪酬趨勢指標百分比的數目應被定於整數後的一個小數位，而不是一向慣用的兩個小數位。不過，薪酬趨勢調查委員會認為採用兩個小數位之後的做法比一個小數位之後的做法有更顯著的好處。

籌備一九九六/九七年度的調查

4.32 在一九九六年九月六日的會議上，薪酬趨勢調查委員會認為現時的調查方法基本上運作良好，並建議除準則第5點和第9(3)點需輕微修改外，調查方法其它部份應維持不變。

4.33 在一九九六年十一月七日的會議上，薪常會確認了薪酬趨勢調查委員會的各項建議。附錄K是薪常會向總督就此事提供意見的函件。當局已於一九九六年十二月十六日回信接納薪常會的意見。

附帶福利調查

4.34 由政府委任薪酬研究調查組進行的附帶福利調查，旨在明瞭參加薪酬趨勢調查的公司在提供附帶福利方面的情況。調查的目的並非在確定個別職位的整體薪金及福利酬金的水平，而是去瞭解在三個不同薪金級別內的本地僱員所獲得的福利詳情。

4.35 在一九九五／九六年度，調查範圍包括七十五間來自廣泛經濟領域內的公司，僱員總人數約十三萬。調查詳述了年薪不超過九十八萬元的僱員（大致上相等於非首長級公務員）所享有的附帶福利的情況。

4.36 根據調查結果，私營公司普遍提供的福利包括離職福利，房屋福利，診療及住院福利。其他福利項目，例如牙科診療、旅費及僱員子女的教育福利則較少見。

4.37 整體而言，大部份參與調查的公司僱員所享受的假期福利，包括年假、病假、分娩假等，都比僱傭條例所規定的為優厚。另外，很多公司給予僱員結婚假及恩恤假。

4.38 值得一提的是，私營公司所提供的很多附帶福利，目的是為了挽留僱員繼續為公司效力，例如—

- (a) 在公積金計劃裏，僱主的供款率及僱員可領取款額的百分比是按年資而遞增；
- (b) 房屋津貼，例如置業貸款，置業貸款利息津貼及租金津貼；
- (c) 年假按年資而遞增；
- (d) 以優惠價認購公司股份。

----- 4.39 一九九六年附帶福利調查報告摘要載於附錄L。

4.40 在一九九六年九月五日的會議上，薪常會知悉一九九六年附帶福利調查的結果。就此，薪常會要求政府對公務員附帶福利的政策，福利項目的多寡，領取福利的資格，發放福利的行政安排等問題提交報告，解釋設立各項福利的理據，預算包括的公務員範圍及實際包括的公務員範圍，每項福利的總支出及當局曾否嘗試將公務員的福利跟私營公司僱員的福利水平拉近等問題。我們知悉，當局現正就我們的提問編撰詳盡的報告。