

### 第三章 有關方面提供的資料

3.1 我們收到的意見書中，沒有一份是建議取消薪酬趨勢調查制度的。在聆聽會上，員方代表亦表示尚無人能提出一個較佳的制度，可作為公務員每年薪酬調整的根據。主要的意見書集中談論該制度的缺點，這些缺點由薪酬趨勢調查方法及根據該方法定出的一九八八年公務員薪酬調整幅度反映出來。以下是有關意見的摘要。

#### 高級公務員評議會員方代表

3.2 員方代表的首份意見書內容全面，要點如下：

- (a) 由於私營機構的僱員因勞績、升職、調職、內外對比關係而得到的增薪在計算薪酬趨勢指標時不包括在內，以至在填報時可以將他們的增薪對公務員每年薪酬調整的影響減至最低。參加調查公司傾向於把加薪額中較大的部分當作是勞績獎賞，而愈來愈多的公司實施勞績獎賞計劃；
- (b) 主要問題在於不計勞績獎賞，但不計升職及調職的增薪，以及由於內外對比關係所作出的調整，亦會產生同樣的問題。員方指出，僱員可獲升職加薪，但工作可保持不變。至於內外對比關係方面，員方主要關注的是列入薪酬趨勢指標內的「薪酬市值一般增加」，和未有列入的「外部對比關係」兩者的界線可能模糊不清。故認為應該較明確地界定未有在計算薪酬趨勢指標時包括在內的因素；及
- (c) 目前的調查範圍難以令人滿意，因為參加調查的公司，沒有甚麼職位可與公務員高層薪酬級別職位相比較。員方又認為應有更多薪酬級別。

3.3 關於公務員薪酬調整應以薪酬趨勢總指標為依據的概念，即在計算薪酬趨勢指標時，應包括勞績增薪、級內遞增薪額，以及內外對比關係，然後扣減公務員遞加增薪所值的百分點，因為公務員遞加

增薪總算與私營機構勞績獎賞有點關係，員方亦有評論。他們又認為公務員遞加增薪不應與勞績獎賞相提並論，並認為公務員遞加增薪祇是對公務員的經驗的報酬，及作為公務員晉升機會有限的補償。薪級頂點被視為該職位的薪額。員方建議薪酬趨勢總指標及淨指標都應該發表，並作為公務員每年薪酬調整磋商時的根據。

3.4 員方亦根據財政科及政府統計處的數字提供資料，認為自一九八〇年以來，公務員的入息跟不上私營機構僱員。

3.5 員方代表在聆聽會上闡述這幾點。他們說已對現行薪酬趨勢調查制度失去信心，因為他們所關注的事項及建議大都受到漠視，而他們在釐訂薪酬的過程中，未能充分參與。

#### 高級公務員評議會官方代表

3.6 官方代表在意見書中告訴我們，有關從調查範圍內公司所蒐集得到的資料不確的指摘，沒有任何證據足以支持。因此，在決定今年的加薪幅度時，不能更改根據既定方法所獲得的薪酬趨勢指標。另一方面，他們亦了解到雖然這薪酬趨勢調查制度多年來運作妥善，但日後調查時，在方法上仍有可以改進的地方；計算薪酬趨勢指標時完全不包括勞績獎賞這一點，特別值得重新研究。他們說政府願意考慮改進現行薪酬趨勢調查制度，使公務員級內遞加增薪與私營機構勞績獎賞得到協調。

3.7 官方代表在聆聽會上亦進一步解釋他們提出的意見。他們重申沒有證據顯示參加調查公司所填報的加薪不符它們的一般薪酬慣例；並認為進行這一類型的私人調查時，必須信任對方。

3.8 官方代表證實目前公務員實際上是自動獲得級內遞加增薪，而祇有因受紀律處分才不獲增薪。遞加增薪是承認僱員的經驗，而某一職級在薪級表上的薪點代表了該類工作的薪酬幅度。

3.9 至於員方聲稱公務員薪酬總額跟不上私營機構，官方代表認為員方用以支持這說法的統計數字，不夠確定。如果兼顧到實際人數而不是「編制人數」，或如果以不同的基年為準，則會得到不同的結果。

3.10 官方代表認為雖然有公務員對一九八八年薪酬調整幅度感到不滿，但公務員士氣似乎未受到明顯影響。此外，雖然若干職系在招聘及保留人員方面，遇到困難，但人員流失問題目前並不嚴重。

#### 警察評議會員方代表

3.11 警察評議會員方代表在向委員會遞交的簡短意見書中，表示支持高級公務員評議會員方的意見，反對一九八八年的薪酬調整額，並要求提高調整幅度。他們認為應把私營機構較多項加薪因素也包括在考慮之列。

#### 第一標準薪級公務員評議會員方代表

3.12 第一標準薪級公務員評議會員方代表在意見書中，表示贊成保留現行的薪酬趨勢調查制度，並認為調查應繼續由薪酬研究調查組進行。

3.13 他們認為，由於勞績獎賞定義有欠明確，以致為計算薪酬趨勢指標而蒐集的資料不正確。他們特別認為，如果一間私營機構向其90%的僱員，或差不多全部僱員，發給勞績獎賞，這類薪酬是否真正屬於勞績獎賞便大有商榷之處。

3.14 他們對公務員級內遞加增薪的意見，與高級公務員評議會員方的意見相同。此外，由於他們把薪級頂點當是工作的薪額，故此建議每一公務員均應支取本身薪級頂點的薪酬。同時，他們又建議設立長期服務增薪點，以提高士氣。

3.15 長遠來說，第一標準薪級公務員評議會員方主張採用薪酬趨勢總指標，來決定每年公務員薪酬調整的幅度。他們認為這些指標應包括升職和調職以外的所有因素。

3.16 他們認為現時的薪酬級別並不足夠，因此建議將中層薪酬級別一分為二，並延長低層薪酬級別，使薪酬級別由三個增至四個。

3.17 至於一九八七至八八年度的薪酬趨勢指標，員方認為與已發表的生產總值增長率、平均工資增幅及失業率並不相符。

3.18 員方代表並在聆聽會上，進一步說明以上各點。

### 其他公務員

3.19 其他公務員(包括員方及部門管理當局)提交的意見書中，大都對一九八八年薪酬調整的幅度表示不滿。有很多人認為「勞績獎賞」數據被參加調查公司歪曲，以隱瞞全面增薪的情況。因此，他們建議日後應採用薪酬趨勢總指標。

3.20 有人認為，私營機構對表現良好的僱員，可採用更靈活的升職或重整職系的方法作為嘉獎，而這不會反映在薪酬趨勢指標內，因計算一般增薪率時，並不計算這項因素。很多人認為私營機構的增薪額，實際上較薪酬趨勢指標所顯示的要大(意見書所引的數字為10%至18%)。有一份意見書這樣說：

「一九八七至八八年度薪酬趨勢調查的結果，差不多與所有其他可查的有關資料，特別是政府統計處發表的生產總值、貿易、發薪總額、工資額、通貨膨脹和失業的資料，都完全不符。」

### 薪酬研究調查組監督

3.21 薪酬研究調查組監督在聆聽會上向我們保證，關於薪酬趨勢調查所蒐集的數據曾遭故意改動的說法，據他本人所知，並無這種事情。在參加調查的公司中，發給勞績獎賞的公司數目及獎賞的金額，過去四年來大致不變，這一點與員方的想法正好相反。他相信所有勞績獎賞、升職及調職均按照有關公司過往的薪酬慣例執行。

3.22 關於私營機構處理勞績獎賞的方法，監督告訴我們，有些機構的慣例是在預算中撥出一筆款項作為勞績獎賞，分給值得獎勵的僱員。

3.23 監督又認為，向參加調查公司索取有關勞績獎賞的更詳細資料可能有困難。他認為重新界定獎賞增薪的釋義，會使人以為政府主張這些公司採取某一特別的薪酬制度。

3.24 至於增加薪酬級別的建議，他認為如果調查範圍包括較多公司，而其中僱員的薪酬是在有關的各薪酬水平的，則這項建議在技術上是可行的。

#### 公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長

3.25 公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長覺得，薪酬趨勢調查過程在收集資料與數據供計算薪酬趨勢總指標方面，並無任何不妥之處。至於薪酬研究調查組監督說沒有證據顯示私人機構以勞績獎賞方式隱瞞全面增薪；亦無任何證據顯示勞績獎賞相對於薪酬調整總額的比例有增加趨勢；而實施勞績獎賞制度的公司之中，就勞績獎賞提供獨立數據的公司數目，以及那些向全體或絕大部分職員發放勞績獎賞的公司數目，亦未見逐年增加；這些說話，秘書長全都同意。

3.26 對於員方認為「升職」的定義有欠明確，並對某機構大批員工獲得升職的個案感到關注，秘書長表示在界定升職的意義時必須小心處理，不採用單以政府銜叙制度為依歸的標準。至於所指的某機構，薪酬研究調查組監督曾查核它提供的資料，認為是翔實可靠的。

3.27 對於員方建議更精確地界定私營機構增薪的各項組合因素，秘書長警告說，倘若這意味着參加調查的公司必須詳細解釋在薪酬與人事方面對一大堆問題所作出的決定，以把填報的增薪逐項說明，則部分公司可能不願提供資料。這樣便會使調查範圍縮窄。

3.28 對於擴大調查範圍的建議，常委會並無成見，亦不反對把公用事業機構或跨國公司納入調查範圍，只要這些機構能符合參加調查的準則。

3.29 對於員方代表對諮詢過程的申訴，秘書長表示常委會只是一個諮詢組織，所收到的意見，全部審議後，始向政府提出建議。薪酬趨勢調查已在情況許可下盡量開放。員方對某年調查所用方法若有任何問題，應在調查進行前一年所召開的薪酬趨勢調查委員會會議上提出討論，而不應在調查完成後提出。解釋一九八七至八八年度薪酬趨勢調查結果所用的方法與上一年所商定者絕對相同。

3.30 常委會明白到，將資料分類並提取其精要，以計算薪酬趨勢淨指標實有困難，因而堅認應採用薪酬趨勢總指標。不過，在計算薪酬趨勢總指標時，參加調查的公司所填報的各項增薪因素，除了與升職或調職有關的因素，全都應該納入計算範圍。以這個方式計出的薪酬趨勢總指標，必須再根據公務員遞加增薪額平均值扣減，並應由政府訂出恰當的實際扣減方法。

3.31 秘書長就官方與員方代表的首份意見書作出書面回應時，進一步闡述上述各點。

### 私營機構團體

3.32 私營機構團體提交的意見書普遍認為一九八八年的公務員薪酬調整幅度與私營機構的增薪幅度一致。這些意見書亦對薪酬趨勢調查的原則及方法表示贊同。

3.33 有意見書認為公務員在薪酬及附帶福利方面一直帶領着私營機構，儘管私營機構內的短期獎勵普遍應該較大，以彌補沒有職業保障的缺點。

3.34 香港中華廠商聯合會認為應繼續以薪酬趨勢淨指標釐定公務員每年的薪酬調整幅度，同時希望擴大調查範圍，納入更多工廠，並包括規模較小的工廠，即僱員不少於50人的。

3.35 香港人事管理學會表示，根據該會計量所得，公務員在以往四年各次薪酬趨勢調查後所獲得的加薪，都高於私營機構。

3.36 該會在評論薪酬趨勢調查的方法時，對其中所採用的行業加權數有所批評，原因是參加調查的機構並非以隨機抽樣方式選出。該會更認為某些機構所發放的「全面增薪」中，有部分應界定為勞績獎賞而非一般增薪。

3.37 該會建議，日後釐定公務員薪酬調整幅度時應採用包括私營機構所發勞績增薪額的薪酬趨勢總指標，但應加以扣減，以便恰當地反映公務員的級內遞加增薪。

3.38 此外，該會建議聘請獨立薪酬顧問檢討現行的薪酬趨勢調查方法，核實參加調查的公司所提供的數據，並就採用薪酬趨勢總指標的有關問題提供實際的解決辦法。

### 高級公務員評議會員方代表的總結意見書

3.39 在另一聆聽會和在總結意見書中，員方代表就官方、公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長和薪酬研究調查組監督的評論作出回應，並論及委員會接獲的其他意見書，要點如下。

3.40 對於有關薪酬趨勢調查應採用薪酬趨勢總指標的建議，員方表示這樣的制度確會受到較少抨擊。不過，他們認為這個方法仍未如理想，因為全面增薪的部分數額仍可以當作是因升職、調職和更改職銜所帶來的增加。有關方面須決定在計算增薪總額時，哪些增薪因素不應包括在內。他們指出，私營機構僱主毫不諱言地贊成抑制公務員的人數和薪酬水平。目前，勞工市場供求情況緊張，薪酬須維持於具競爭力的水平。所以，員方相信，政府受到強大壓力，要當局抑制公務員加薪幅度。

3.41 員方認為，如決定採用薪酬趨勢總指標，則不應因公務員有遞加增薪而把總指標扣減。他們重申，公務員遞加增薪與私營機構的勞績獎賞不同，只應視作對經驗增加和缺乏升職機會的一種補償。

3.42 至於勞績獎賞在增薪額中所佔的比例是否愈來愈大的問題，員方表示，他們已向薪酬研究調查組監督求證，但仍認為他們在首份意見書中所提交的數據仍可支持他們所說，愈來愈多公司發放勞績獎賞，而勞績獎賞佔全面增薪額的比例也愈來愈高。即使按照官方代表的評論將數字調整，結果仍顯示公務員的薪酬總額落後於私營機構。

3.43 常委會秘書長在意見書中指出，薪酬趨勢調查所採用的方法已獲員方同意，而常委會亦有考慮他們的意見。員方代表對這點表示不同意。他們解釋說，雖然員方同意調查所用的一般方法，但卻認為各增薪因素的定義有欠詳盡。他們認為，員方在薪酬趨勢調查委員會會議席上提出的反對意見，未獲充份考慮。他們指出，薪酬研究諮詢委員會亦有就薪酬趨勢調查所採用的方法，向常委會提供意見，但這個委員會卻沒有員方代表。此外，常委會一旦向總督提交建議後，便不再與員方磋商。當局也沒有設立途徑，以便在實施常委會的建議之前取得員方同意。

3.44 談到香港人事管理學會提交的意見書時，員方代表首先指出，由於該學會成員大多是私人公司的人事經理，所表達的意見可能反映出私營機構僱主對公務員增薪的看法。有關該學會就本身所得的調查結果，與薪酬研究調查組所得的調查結果互相比較一事，員方認為，由於兩者的假設、調查期間和調查範圍各有不同，因此不宜作出比較。此外，該學會又稱私人公司全面增薪的部分數額，本應視作勞績獎賞，故全面增薪的幅度其實是誇大了的。關於這點，員方認為，勞績獎賞應是按個別情況發給員工的獎賞，並反駁該學會的意見，指出勞績獎賞的數額可能已經誇大，致使全面增薪的幅度可能較實際為低。

3.45 有關官方代表就員工士氣所作的評論，員方代表表示，如公務員士氣低落至政府公開承認的地步，情況便無法補救。他們認為，士氣高低不易測度，如用流失率作為唯一指標，實有誤導之嫌。員方相信預防勝於治療。

3.46 在作出下一章所載的結論之前，我們已審慎考慮過所有意見書和各方提出的意見。