

立法會
公務員及資助機構員工事務委員會
2009 年 7 月 7 日會議
2008 年和 2009 薪酬趨勢調查

請注意：我們在 6 月 15、19、22 日提交的意見書仍然有效。該三份意見書的內容是關於 2008 年和 2009 年的薪酬趨勢調查工作，故應與本文一同閱讀。

2. 從一開始，警察評議會(警評會)職方已不斷強調，我們已尋求通過既定機制解決希望問題。警評會職方並沒有與當局達成任何“協議”，以繞過既定機制，也從不希望這樣做。

3. 我們在宣傳媒介和知情人士身上獲悉有關這“協議”的指控，我們深感不安。我們從 2009 年 6 月 8 日《南華早報》的報道中得悉，香港城市大學的宋立功博士認為 2009 年薪酬趨勢調查沒有機會不被確認，因為政府“正在暗中進行遊說”。這問題或者應由本事務委員會直接向當局了解有關情況。

4. 警評會職方要求公平、公開和合理地應用既定的薪酬調整機制。我們的分析顯示，2008 年的薪酬趨勢調查工作並不公開，而且欠缺透明度，令人懷疑有關機制在 2008 年的應用是否恰當。更重要的是，這導致 2009 年薪酬趨勢調查完全繞過既定機制，以至該項調查納入及確認有問題的調查結果，以上種種皆與現有機制背道而馳。

薪酬趨勢調查委員會

5. 薪酬趨勢調查委員會於 1983 年成立，成員包括秘書處代表(一名委員)、來自商業和專業界別的獨立成員(三名委員)，以及政府(兩名委員)和職方代表(十名委員)。薪酬趨勢調查委員會負責監督每年一度的薪酬趨勢調查工作。薪酬趨勢調查的實際調查工作，由薪酬研究調查組(調查組)負責，該組隸屬公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處(秘書處)。

6. 薪酬趨勢調查委員會的職權範圍簡單直接(警評會職方標示特別着重的某些字眼)：

- (a) 授命進行每年一度的薪酬趨勢調查；
- (b) 分析調查所得的結果，並確保用以闡釋所得數據的既定準則獲得 正確引用；
- (c) 認可調查所得的薪酬趨勢資料；以及
- (d) 就與薪酬趨勢調查方法有關事宜，向公務員薪俸及服務條件常務委員會提供意見。

7. 以下兩點特別重要：

- (A) 現時 沒有規定容許委員會以“多數委員”的決定來確認薪酬趨勢調查結果。委員會於 1983 年成立以來，一直都以一致決定來確認薪酬趨勢調查；以及
- (B) 調查範圍 一直都在委員會會議上經由所有委員一致同意或在沒有舉行正式會議時，由所有委員以簽署回條的方式通過。

8. 薪酬趨勢調查委員會在不理會上文第 7(A)、(B)段內容的情況下確認 2009 年薪酬趨勢調查，已偏離了既定機制。薪酬趨勢調查委員會甚至沒有考慮因在 2009 年薪酬趨勢調查中納入公司 L080 而引起的問題，這有違既定和協議的調查方法(如下文所述)。由於 1999 年所協定的“指引”，薪酬趨勢調查委員會委員不能透露公司 L080 的身分，但只要公司的身分保密，則在適當地提供經淨化的公司信件、資料和數據方面便沒有限制。

9. 警評會職方促請本事務委員會委員要求取得和檢查有關公司 L080 及其參與 2008 年、2009 年薪酬趨勢調查的資料。有關資料現時由調查組持有，並曾經“選擇地”向警評會職方委員和觀察員展示。本事務委員會委員或希望向薪酬趨勢調查委員會主席了解，為何她拒絕讓警評會職方參看計算 2009 年薪酬趨勢調查薪酬趨勢指標中，被剔除的其他 20 間公司的有關數據。特別與我們意見書有關的是，薪酬趨勢調查的協議“改良”調查方法。有關方法曾於 2007 年首次使用，現載於 *附錄 1*，以供參考。

經改良的調查方法

10. 根據薪酬趨勢調查委員會的職權範圍，此委員會負責確保協議的調查方法正確應用於薪酬趨勢調查所收集得的數據。“調查範圍”必須在薪酬趨勢調查委員會授命進行調查之前獲得通過，而只有當來自“調查範圍”的公司符合既定準則時，才會用作計算有關結果(或薪酬趨勢指標)。有關在計算薪酬趨勢指標時，把數據計算在內的初步決定是由調查組作出的。如果某公司的數據被剔除，調查組必須先向薪酬趨勢調查委員會委員解釋原因(並

獲得他們同意)，薪酬趨勢指標的計算(調查結果)才可被確認。因此，確認結果不但涉及獲納入計算最後結果的公司數據，而且也包括被剔除公司的數據。

11. 在附錄 1 所列的調查方法中，與公司 L080 有關的兩項準則可見於第 11(a)(iii) 和 11(d)段。

第 11(a)(iii)段

〔所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：〕公司的業務、規模或薪酬結構在過去一年來變化不大，其最新數據因而仍可與上年度的數據作一比較；

第 11(d)段

在計算薪酬趨勢指標時，因內外對比關係而作出的〔薪金〕調整，均不包括在內；

2008 年、2009 年薪酬趨勢調查中有關 L080 的事件時序

12. 據調查組表示，公司 L080 已參與薪酬趨勢調查多年。該公司曾獲納入 2007 年薪酬趨勢調查的範圍，以及在計算最後的薪酬趨勢指標時被納入其中。警評會職方的分析顯示，公司 L080 在下文所述事件過程中都表現真誠。值得一提的是，該公司只是在 2009 年薪酬趨勢調查才獲代號 L080，故不能在過去的調查中參照這個代號。因此，警評會職方只能根據調查組所提供經淨化的有限和指定資料作出分析。

13. 根據該公司檔案上一項錄事所述，調查組是按照第 11(a)(iii) 和 11(d)段而在 2008 年剔除公司 L080 – 請參閱調查組檔案。不過，該公司本身曾兩度確定所有結果均適宜納入計算調查結果。只有在第三次被調查組催促之下，該公司才發現有關調查方法第 11(d)段的問題。

14. 無論如何，調查組的檔案顯示，在 2008 年 L080 因為違反第 11(d) 段規定的數據，不能與適合的數據分開，而被剔除。因此，準則第 11(a)(iii) 段 – 不宜與上年度的數據作比較 – 也受到影響。不過，委員會委員並未獲悉有關原因。相反地，調查組在 2008 年 5 月 14 日(委員會第 69 次會議當日)發信(現載於附錄 2)通知委員會委員，該組在 2008 年剔除的 23 間公司當中，11 間被剔除的原因是它們 **“未能在 2008 年 5 月 7 日的截止日期當日或之前提供所有需要的數據，主要因為未能就調查期間任何薪酬調整的幅度作出決定。”**

15. 調查組現確定 L080 是去年該 11 間公司的其中一間。從附錄 2 所見，調查組沒有提及 L080 沒有符合準則第 11(a)(iii) 或 11(d) 段的規定。調查組向委員會委員失實陳述有關在 2008 年薪酬趨勢調查中剔除公司 L080 的原因，因而令警評會職方在不知不覺中以損害所有警務人員和所有公務員的方式行事(將於稍後解釋)。

16. 委員會於 2008 年 5 月 21 日舉行第 70 次會議，以確認 2008 年薪酬趨勢調查結果。調查組仍然向委員隱瞞剔除 L080 的真正原因。其實，當年擴大調查範圍是旨在掩飾調查範圍最大公司 L080 的消失。

17. 調查組有關 L080 檔案中一項日期為 2008 年 7 月 29 日的錄事顯示，該公司在初期已決定不參加 2009 年薪酬趨勢調查。此事已經在委員會第 71 次會議上(2008 年 10 月 10 日)向委員反映，但警評會職方(仍未察覺到 L080 在 2008 年薪酬趨勢調查中被遺漏了，當然也不知道箇中原因)催促調查組納入多間公司(包括 L080)。調查組錯誤地以“機密”為理由，拒絕就 L080 及其他公司決定不參加 2008 年薪酬趨勢調查或被剔除的原因提供進一步資料。調查組答應聯絡有關公司，以期將之納入 2009 年薪酬趨勢調查範圍。有關委員會第 71 次會議記錄的摘錄副本載於 *附錄 3*。

18. 在 2009 年 1 月 7 日舉行的委員會第 72 次會議上，委員會只同意通過 139 間公司。另有多間公司(包括 L080)則不獲納入有關名單中。調查組指出，有關公司已決定不參加調查，但卻沒有提供原因，並聲稱是“機密”原因。與會者亦同意授命進行 2009 年薪酬趨勢調查。警評會職方促請調查組與四間公司(包括 L080)聯絡，假如它們能符合既定的準則，“以期”把它們納入調查範圍。有關會議記錄摘錄副本載於 *附錄 4*。

19. 調查組曾向警評會職方提供有關公司 L080 的指定文件。我們的分析顯示，儘管警評會職方會“盲目”地提出要求，但在 2008 年 10 月 10 日至 2009 年 3 月 4 日期間，無記錄證明調查組曾採取任何行動來聯絡 L080。不過，在 2009 年 3 月 4 日，調查組人員突然造訪 L080，並指稱公司 L080 因為已決定劃一凍結基本薪酬，故同意參與調查。不過，該公司仍然使用有違第 11(d)段規定的調查方法，而又仍然未能區分這些及其他薪酬調整。調查組卻聲稱

即使 L080 的薪酬調整制度仍然未符合既定的準則，該公司仍能納入調查中。

20. 調查組監督在一項日期為 2009 年 5 月 5 日有關公司檔案的錄事中清楚顯示，L080 仍然未能把違反第 11(d)段規定的數據與其他部分分開，但指出，L080 有信心該公司能就 2010 年薪酬趨勢調查(註：不是 2009 年薪酬趨勢調查)提供適當數據。在同一項錄事中，監督亦表示關注 L080 在比較去年資料方面的問題，即基於調查方法第 11(a)(iii)的規定，這並不適當。顯然，純粹根據監督所述理據，L080 應已在 2009 年薪酬趨勢調查中被剔除。

21. 儘管以上各點，以及公務員事務局局長在本事務委員會上次會議(6 月 29 日)上所述，薪酬趨勢調查委員會從沒有開會通過把另外兩間公司納入調查範圍。該兩間公司(L057 和 L080)仍未根據 2009 年薪酬趨勢調查範圍的慣常機制獲委員會通過，而薪酬趨勢指標的計算更不用說了。

22. 調查組在 2009 年 5 月 4 日(即上文有關監督書寫便條的前一天)發出一封信件連同一份關於 2009 年薪酬趨勢調查的文件。該份文件請委員備悉有兩間公司已再度被納入 2009 年薪酬趨勢調查，但委員卻未獲告知是哪兩間公司，也不知道 2008 年薪酬趨勢調查中 L080 的歷史。正如公務員事務局局長 2009 年 6 月 29 日在本事務委員會會議上所確定，直到 2009 年薪酬趨勢調查完成後，委員才獲悉該兩間公司已被納入 2009 年薪酬趨勢調查中。這一點十分重要。

23. 兩周後，在 2009 年 5 月 18 日舉行的委員會第 73 次會議上，調查組宣布 2009 年薪酬趨勢調查的結果(薪酬趨勢指標的計算)，並發出一封信件，內容與 2008 年 5 月 14 日的信件相似。這封信件再次說明該 20 間公司被剔除的一般原因，但並無作出具體解釋。會上，L057 和 L080 未曾獲通過納入調查範圍。其實，這樣做也不適當，因為 2009 年薪酬趨勢調查已經完成。確認 2009 年薪酬趨勢調查結果的會議定於 2009 年 5 月 25 日舉行。

24. 其間，在 2009 年 5 月 19 日，行政長官宣布他本人及 33 名治政委任官員將會減薪，表明他們與香港市民是“同坐一條船”。這項宣布的時間非常不恰當，因為 2009 年薪酬趨勢調查的結果尚未被確認。這無疑會對職方代表在薪酬趨勢調查委員會第 74、75 次會議確認有關結果時直接造成壓力。

25. 2009 年 5 月 25 日，在委員會第 74 次會議上，基於對 L057 和 L080 的關注，警評會職方拒絕確認 2009 年薪酬趨勢調查結果。由於大部分委員亦有同樣關注，所以須要休會至 6 月 8 日再繼續會議，以便委員研究有關資料，而有關結果仍未被確認。警評會職方會要求一個較遲的開會日期，但遭公務員事務局盧世雄先生反對，他認為一星期的時間應該足夠。

26. 在 5 月 25 日至 6 月 8 日期間，警評會職方曾兩度(6 月 1 日及 5 日)與調查組和秘書處開會。在每次的會面中，調查組都採取“選擇性透明度”的政策，只是回應特定查詢，以及只是提供他們認為有關的資料。調查組故意混淆涉及公司 L080 的問題，警評會職方沒有被他們的論點所說服。2009 年 6 月 8 日，在委員會第 75

次會議上，部分薪酬趨勢調查委員會委員似乎相信如果他們確認薪酬趨勢調查結果，低層和中層級別便會獲凍薪。正如前文所述，當日早上，《南華早報》曾經報道，調查結果相當可能不會不獲確認，因為政府“正在暗中進行遊說”。警評會職方曾經就此報道要求公務員事務局盧世雄先生作出澄清，他否認有這種協議。

27. 雖然警評會職方曾多次要求薪酬趨勢調查委員會給予更多時間，以便薪酬趨勢調查委員會職方委員研究有關資料，但委員會主席堅持推進確認工作。其後在同一會上，10 名職方委員中，4 名委員，即警評會職方(兩名委員)、高級公務員評議會(一名委員)和第一標準薪級公務員評議會(一名委員)沒有確認 2009 年薪酬趨勢調查的結果。

28. 雖然另有兩名職方委員認為有關數據沒有代表性或含糊不清，但他們表示因為(a)須考慮薪酬調查方法以外的更重要情況；或(b)有關事項不應在委員會會議上討論，而應待日後檢討調查方法時再作討論，故此無論如何也會確認有關結果。顯然，這兩名委員已經忘記自己的職權範圍(如前文所述)。此外，經濟環境或凍薪協議機會等等外在因素，絕對不應影響委員決定是否確認薪酬趨勢調查計算的結果。雖然薪酬趨勢調查委員會沒有條文規定可以通過“多數委員”決定的方式確認有關結果，但該項薪酬趨勢調查最終也獲得確認。

在 2008 年 / 2009 年剔除 / 納入 L080 的影響

29. 雖然這並非絕對與確認薪酬趨勢調查的結果有關，但有關

逐年剔除／納入公司 L080 的影響(請參閱 *附錄 5*)非常明顯，並令人質疑薪酬趨勢調查制度的有效性，以及控訴加權平均數的方法。這問題有待薪酬趨勢調查委員會在不久將來，當然是在進行 2010 薪酬趨勢調查之前，予以解決。

結論

30. 我們已清楚解釋為何警評會職方認為 2009 年薪酬趨勢調查的結果有問題。不過，我們繼續認為 119 間公司的數據可獲確認，並隨時預備接受相應的薪酬調整，包括高層級別的任何減薪。基於問題的迫切性，我們促請委員協助尋求補救辦法，以解決上文所述問題。

警察評議會職方
2009 年 7 月 3 日

調查方法

目的

進行薪酬趨勢調查，是爲了確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。附帶福利，不論是以現金還是實物形式發放，都不屬於調查的範圍。

調查期

2. 薪酬趨勢調查所涵蓋的期間，由上一年的四月二日起，至當年的四月一日止。

調查範圍

調查範圍內的公司分布情況

3. 就選取公司納入調查範圍而言：
- (a) 調查範圍內的公司所屬的主要經濟行業分布情況，應盡量反映香港從事經濟活動人口的整體分布情況。
 - (b) 規模較小的公司（即僱用 50 至 99 人的公司）應佔薪酬趨勢調查範圍約 25%，而規模較大的公司（即僱用至少 100 人的公司）則約佔 75%。這個比率是根據截至二零零六年九月按該兩類公司規模劃分的私營機構勞動人口分布情況¹而釐定的。

¹ 根據政府統計處的統計數字，截至二零零六年九月，按公司規模（不包括僱員人數少於 50 人的公司）劃分的私營機構僱員分布情況如下：

公司規模	僱員總數	比率(%)
50 至 99 人	247 364 人	24.57
100 至 499 人	317 689 人	31.55
500 至 999 人	111 344 人	11.06
1000 人或以上	330 460 人	32.82
總數	1 006 857 人	100

- (c) 在應用這項一般準則時，可以容許有正負約五個百分點的偏差（即規模較小和規模較大的公司分別佔薪酬趨勢調查範圍約 20% 至 30% 及 70% 至 80%）。參與調查的公司的實際數目，以及規模較小和規模較大公司所佔的比率，取決於有多少間規模較小和規模較大的公司同意參與調查，故有需要這樣酌情靈活處理。

選取準則

4. 為了達到選出良好穩健僱主這項最終目標，應根據以下準則選取參與調查的公司：

- (a) 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；
 - (ii) 應被普遍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，而不是以適用於香港以外地方的因素，來釐定薪酬；
 - (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；以及
 - (v) 並非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。
- (b) 在選取規模較小的公司（即僱用 50 至 99 人的公司）參與調查時，所選取的公司須符合下列準則：
- (i) 已在香港營運至少約五年；
 - (ii) 與上一年比較，僱員人數的增減幅度不超過 50%。重點應放於減幅方面，例如僱員人數減幅超過 50% 的規模較小公司，不會納入薪酬趨勢調查範圍。僱員人數增幅超過 50% 的規模較小公司，如適合的話，也可納入薪酬趨勢調查範圍；以及

- (iii) 在過去五年並沒有因觸犯與勞工有關的法例²而被定罪的記錄；在過去五年並沒有涉及任何勞資糾紛（即使在糾紛中沒有因觸犯與勞工有關的法例而被定罪）則更合適。

薪金級別

5. 按以下三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢總指標：

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）薪級第 38 點或同等薪點

6. 在蒐集調查資料方面，低層薪金級別維持不變，中層和高層薪金級別則各分為兩個薪金級別，詳情如下：

中層薪金級別：

(a) 總薪級表第 10 點至 23 點或同等薪點

(b) 超過總薪級表第 23 點至第 33 點或同等薪點

高層薪金級別：

(a) 超過總薪級表第 33 點至第 44 點或同等薪點

(b) 超過總薪級表第 44 點至一般紀律人員(主任級)薪級第 38 點或同等薪點

² 目前，與勞工有關的主要法例為數超過 20 條。大部分針對違例僱主的檢控，都是由勞工處依據《僱傭條例》（第 57 章）、《僱員補償條例》（第 282 章）、《職業安全及健康條例》（第 509 章）和《工廠及工業經營條例》（第 59 章）提出的。強制性公積金計劃管理局負責就違反《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）的行為，採取行動。

納入調查範圍的僱員

7. 參與調查公司的所有僱員均納入調查範圍內，但下列幾類僱員除外：

- (a) 底薪超過一般紀律人員（主任級）薪級表第 38 點或同等薪點金額的僱員；
- (b) 技工學徒和技術員學徒；
- (c) 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；以及
- (f) 並非根據適用於香港的因素和考慮來釐訂薪酬的僱員。

薪酬調整所包括的項目

8. 在計算薪酬趨勢指標時，基於下列因素而給予僱員的薪金調整，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；以及
- (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

9. 底薪以外的額外酬金變動，如年終花紅等，亦列入計算範圍。

10. 參與調查的公司須確定和申報因內外對比關係而作出的薪金調整，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

11. 用以計算薪酬趨勢指標的準則如下：

- (a) 所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：

- (i) 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，並核實有關資料；
 - (ii) 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（即基於生活費用的變動、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞等因素而作出的薪金調整）；
 - (iii) 公司的業務、規模或薪俸結構在過去一年來變化不大，其最新數據因而仍可與上年度的數據作一比較；
- (b) 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；
 - (c) 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；
 - (d) 在計算薪酬趨勢指標時，因內外對比關係而作出的薪金調整，均不包括在內；
 - (e) 花紅酬金的變動均計算在內。一個月的花紅當作相等於每年底薪的 8.33% 計算；
 - (f) 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；以及
 - (g) 某一薪金級別的薪酬調整百分比如有多項，則以該等百分比的平均數計算。

數據整合

12. 採用下文闡述的經修訂加權平均值計算方法，來整合從參與調查的私營公司蒐集所得的數據，並按此計算出薪酬趨勢總指標：

- (a) 參與調查的公司按其僱員人數分為兩個組別：一組為僱用不足 100 人的公司；另一組則為僱用 100 人或以上的公司；
- (b) 分別為兩個組別的公司計算調薪額的加權平均值；
- (c) 根據按公司規模劃分的私營機構僱員分布情況（參閱上文第 3 段），把兩個不同的計算因子（即僱用不足 100 人的公司組別的計算因子為 0.25，而另一組別

則為 0.75) 應用於每個組別的調薪額加權平均值。不論每組參與調查公司的實際數目為何，上述兩個計算因子都維持不變；以及

- (d) 把按(c)項方法計算所得的數字相加，即得出薪酬趨勢總指標。

調查結果

13. 薪酬趨勢調查得出三個薪酬趨勢總指標，分別代表每個薪金級別內所有調查對象的加權平均（或經修訂加權平均）薪酬調整幅度。薪酬趨勢總指標交予當局後，當局從這些指標中扣除相關的公務員遞增薪額的薪酬開支，以得出薪酬趨勢淨指標。行政長官會同行政會議經考慮薪酬趨勢淨指標及其他相關因素後，決定公務員該年度的薪酬調整幅度。

薪酬研究調查組

Pay Survey and Research Unit

附錄 2

本會檔號 Our Ref: JS/PSR/3/2
尊函檔號 Your Ref:
電 話 Tel: 2912 8500

薪酬趨勢調查委員會主席
蔡惠琴女士

主席女士：

二零零八年薪酬趨勢調查報告

二零零七年十二月十七日，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）授權薪酬研究調查組就二零零七年四月二日至二零零八年四月一日的薪酬趨勢進行調查。調查工作現已完成，謹此提交調查報告。

調查報告內有二零零八年薪酬趨勢調查的方法、調查結果和監督的意見，並夾附所有受調查的公司提供的數據申報表、薪酬趨勢總指標計算表及其他背景資料。

在參與本年度調查的 120 間公司中，有 23 間公司在二零零八年薪酬趨勢調查中被剔除，原因如下－

- (a) 有七間公司其後自行退出；
- (b) 有 11 間公司直至二零零八年五月七日的截止日期未能提供全部所需資料（主要是因為這些公司未就調查期內的薪金調整幅度作出決定）；
- (c) 有三間規模較小的公司縮減規模，全職僱員人數減少至 50 人以下，因此不符合調查方法所訂準則；及
- (d) 有兩間公司，未能按調查方法，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。

因此，實際參與調查的公司共有 97 間，一共僱用了 145,347 名員工，其中 141,289 名僱員的薪酬數據已納入本年度的調查內，其餘 4,058 名僱員由於未能符合調查方法規定的準則而被剔除。

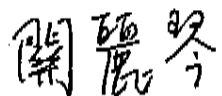
根據調查結果得出的經整合薪酬趨勢總指標如下－

	薪酬趨勢 總指標	=	基本薪金 指標	+	額外酬金 指標
低層薪金級別 (月薪低於 14,990 元)	: 4.47%	=	3.77%	+	0.70%
中層薪金級別 (月薪 14,990 - 45,970 元)	: 5.87%	=	4.33%	+	1.54%
高層薪金級別 (月薪 45,971 - 91,765 元)	: 6.90%	=	5.05%	+	1.85%

薪酬研究調查組非常重視保持所蒐集資料的機密性。我已向各參與調查的公司保證，他們提供的數據都會嚴加保密。因此，調查報告書只分發給調查委員會的成員，報告書中，所有受調查的公司均編以代號，把身份保密。為此，我懇請各委員支持和合作，收到報告書後，把報告書內資料嚴加保密。

在今年五月二十一日委員會舉行會議確認調查結果前，我隨時可協助各委員理解調查結果。在分派調查報告後，我會在五月十四日為委員會職方委員及觀察員舉行簡報會，並在五月十五日分別為各職方評議會舉行一連串的簡報會。委員如需進一步的協助，歡迎與我聯絡（電話號碼：2912 8500）。

薪酬研究調查組監督



二零零八年五月十四日

節錄自薪酬趨勢調查委員會第七十一次會議記錄

議程第 3 項：調查範圍檢討
(第 PTSC/10/2008/D 號文件)

35. 監督應主席要求，向與會者簡介文件內容。為增加薪酬趨勢調查的公信力及代表性，二零零九年的薪酬趨勢調查目標是能約有 100 間公司參與。監督建議，邀請 99 間現有公司（74 間規模較大及 25 間規模較小的公司）參與二零零九年薪酬趨勢調查，以及在調查範圍加入不多於 26 間公司。視乎公司的回應，26 間新公司中規模較大與規模較小者的確切比例可能會略為調整，但基本原則是須符合 75：25 的核准比例（可以有正／負 5% 的偏差）。在選取參與調查的公司時，已致力確保調查範圍內按主要經濟行業劃分的公司的分布情況，會反映香港從事經濟活動人口的整體分布情況；以及不同規模公司的分布有合理的平衡。她請委員在二零零八年十月二十四日或之前，就文件附件 D 和附件 E 的擬議名單提出意見及／或確認是否接納名單所載的公司。

36. 周耀光先生關注有一間規模較大的“金融、保險、地產及商用服務業”公司，沒有保留在二零零九年的薪酬趨勢調查範圍內。監督回應說，雖然已設法保留調查範圍內的現有公司，但鑑於有些公司已表示退出調查，或未能符合調查方法的選取指引或計算準則，因此不能再納入調查範圍內。基於保密理由，秘書處不可披露個別公司的資料，包括從調查範圍中剔除的原因。在回應周先生所提出有關文件附件 A 和附件 B 所載的公司是否一定參與二零零九年的薪酬趨勢調查時，主席表示，調查組只初步接觸過有關公司。監督補充說，調查組會在獲得授權進行二零零九年薪酬趨勢調查後，正式發出邀請信。

37. 江偉智先生認為，應盡量游說選擇退出調查的公司繼續參與調查。梁達華先生說，擬議名單應加入更多規模較大且穩健良好的公司。主席表示，她在二零零八年的薪酬趨勢調查與調查組合力鼓勵私營公司參與調查，她會在二零零九年的薪酬趨勢調查繼續有關工作。

38. 經討論後，主席總結說，秘書處會向委員提供沒有保留在二零零九年薪酬趨勢調查範圍內的 23 間公司的名單，以供參閱。由於必須盡快發出邀請信以取得有關公司的支持，她請委員盡早就參與調查公司的擬議名單作覆。

[會後補註：沒保留在二零零九年薪酬趨勢調查範圍內的 23 間公司的名單，已在二零零八年十月十四日發出。]

議程第 2 項：二零零九年薪酬趨勢調查範圍
(第 PTSC/1/2009/D 號文件)

4. **主席**請監督簡介文件內容。

5. **監督**匯報說，考慮到委員在上次會議所發表的意見，主席和薪酬研究調查組（調查組）已再度聯絡該 23 間曾參與二零零八年薪酬趨勢調查，卻基於不同理由而不保留在二零零九年薪酬趨勢調查範圍的公司，其中兩間公司表示準備參與二零零九年薪酬趨勢調查。在這兩間公司之中，公司 A 表示，其全職僱員人數已回復至 50 人以上，在可預見的將來，該公司會維持同樣水平的人手。公司 B 同意不退出二零零九年薪酬趨勢調查。秘書處建議保留這兩間公司在二零零九年薪酬趨勢調查範圍內。她繼而扼要重述把其餘 21 間公司從調查範圍中剔除的理由。在這些公司之中，八間維持決定退出日後調查，而 13 間則未能符合薪酬趨勢調查方法所訂的選取準則或計算準則。

6. 至於擬邀參與調查的公司，**監督**表示，經委員同意下，調查組已與 116 間擬議公司聯絡，以確定他們是否有意參與二零零九年薪酬趨勢調查。在這些公司之中，39 間表示有意參與二零零九年薪酬趨勢調查。除一間公司外，所有公司都符合薪酬趨勢調查方法所訂準則。鑑於擬邀參與調查公司的積極回應，秘書處建議把全數 38 間表示有意參與並符合薪酬趨勢調查方法所訂準則的公司，納入二零零九年薪酬趨勢調查範圍內。

7. **監督**指出，如委員同意，二零零九年薪酬趨勢調查範圍會涵蓋 139 間公司，包括 104 間規模較大的公司和 35 間規模較小的公司，比例為 75：25。增加參與調查公司的數目，會提高調查的公信力和代表性。**主席**察悉，與二零零八年薪酬趨勢調查所涵蓋的 120 間公司相比，這次調查所涵蓋公司的數目增加了約 16%。

8. **江偉智先生**表示，雖然他們明白主席和監督的努力，但是警評會職方對於 23 間公司中，只有兩間（如上文第 5 段所述）會保留在二零零九年薪酬趨勢調查範圍內感到關注。他認為應該再努力游說四間規模較大的公司（包括兩間“金融、保險、地產及商用服務業”公司和兩間“社區、社會及個人服務業”公司）繼續參與調查。這四間公司在所屬行業中屬具代表性的僱主，並且被普遍認為是穩健良好的僱主。他建議除了與該等公司的人力資源部門聯絡外，亦應考慮游說其高級管理層支持調查。

9. **監督**強調，就選擇退出調查的公司，調查組已屢次盡力游說以期他們繼續參與調查。至於不再符合調查方法所訂準則的公司，則不應保留在調查範圍內。她希望委員明白，基於保密理由，她不能透露個別公司的資料。

10. **陳詠儀女士**應主席邀請發表意見，她表示從人力資源角度來看，是否參與調查純屬自願性質。公司需要考慮各項因素，並透過內部程序決定是否繼續參與調查，我們應該尊重公司的決定。此外，有些公司是因為不符合薪酬趨勢調查方法所規定的準則而被剔除。為了維持保密的原則，披露此等公司的資料並不恰當。她注意到調查組已經致力在調查範圍內加入更多新公司，以維持調查對象的數目。

11. **利葵燕女士**應主席所請發表意見，她表示保留歷來也參與調查的公司，尤其是僱員人數眾多的公司會有好處。但是，由於參與調查的公司是純屬應邀而又自願參與，而調查組已多次竭盡所能游說有關公司繼續參與，我們必須尊重公司的決定。

12. **郭志德先生**同意江偉智先生的意見，認為應該盡可能保留該些參與調查多時的規模較大公司，並建議考慮游說該四間公司的高級管理層。此外，他向主席和調查組致意，感謝他們努力覓得 38 間新公司加入二零零九年薪酬趨勢調查。**陳彼得先生**同意郭先生的意見。他感謝主席和調查組的努力，又建議進一步游說該四間公司的高級管理層。

13. **主席**指出，薪酬趨勢調查制度的運作，很大程度上有賴參與調查公司的合作。鑑於委員的意見，**主席**同意進一步致力保留該四間公司在二零零九年薪酬趨勢調查範圍內，但他們必須符合薪酬趨勢調查方法。

14. **江偉智先生**對主席的決定表示歡迎。他欣悉將會有進一步的游說工作，並認為不管游說結果如何，可同時授權進行二零零九年薪酬趨勢調查。在回應江偉智先生就“社區、社會及個人服務業”內新加入的公司的其他意見時，**監督**表示，委員可以放心，調查組已經與建議納入二零零九年薪酬趨勢調查範圍內的所有公司聯絡，確保他們都符合薪酬趨勢調查方法所訂的選取準則，包括他們並非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這項準則。

15. 經商議後，**委員**通過二零零九年薪酬趨勢調查的建議調查範圍。與此同時，一如上文第 13 段所述，調查組會再努力游說該四間公司繼續參與調查。

L80 公司在 2008 年

如該公司在 2008 年被剔除？

	薪酬趨勢總指標 (如剔除有關公司)	薪酬趨勢總指標 (如納入有關公司)	差別
低層薪金級別	+4.47%	+4.66%	+0.19%
中層薪金級別	+5.87%	+8.35%	+2.48%
高層薪金級別	+6.90%	+12.45%	+5.55%
整體	+5.19%	+6.77%	

L80 公司在 2009 年

如該公司在 2009 年被納入？

	薪酬趨勢總指標 (如剔除有關公司)	薪酬趨勢總指標 (如納入有關公司)	差別
低層薪金級別	+0.75%	-0.17%	-0.92%
中層薪金級別	+0.83%	-1.34%	-2.17%
高層薪金級別	-1.59%	-4.79%	-3.2%
整體	+0.67%	-0.86%	

在這兩年剔除／納入該公司有否對員工的薪酬累積造成 1.11%至 8.75% 的不利影響？

如 2009 年採用一貫的方針，把該公司剔除，可保障薪酬趨勢調查的公信力及可信性。