

## II. 與私營機構的比較

### 薪酬趨勢調查

4.23 在一定程度上，公務員薪俸及服務條件常務委員會的薪酬研究調查組每年進行的薪酬趨勢調查，是在薪酬方面與私營機構的比較，雖然調查的目的只在薪酬趨勢，而不是研究薪酬水平。

### 薪酬水平調查

4.24 本報告第3.18段亦曾提及，一九八六年薪酬水平調查是導致這次檢討的近因之一。在委出本委員會之後，政府宣布將委出一九八八年公務員薪酬調整仲裁委員會，該委員會的職權範圍包括研究上述的薪酬水平調查，不過，我們本身亦有責任去考慮該調查所取得的資料，看看對我們的工作會有什麼幫助。

### 調查方法

4.25 為常委會進行薪酬水平調查的曦士管理顧問(香港)有限公司所採用的方法，稱為「曦士指引表制度」，方法是從各政府部門抽選具代表性的職位樣本，又從各參與調查機構抽選具代表性的同類職位樣本，然後兩者作一比較。對於所調查的每個職位，均按一些共同因素評值，以便對公營及私營機構有相同曦士點數(註1)的職位的薪酬水平及附帶利益作出比較。

4.26 曦士採用的職位評值方法，是特為比較種類大不相同的職位而設。這方法是要運用判斷力，對各種機構的職位的共同因素，包括知能、解決問題的能力及責任，進行評值。常委會第十六號報告書(第十六號報告書，附錄IX，附件C)載錄了曦士提供的評估方法摘要，並解釋了上述因素所包含的內容。

---

註(1)：「曦士點數制度」是由曦士制定的職位評值方法，有多個國家在進行類似的研究時，亦曾廣泛使用這種方法。

4.27 職士在摘要中已清楚說明單憑「知能、解決問題的能力及責任」三大項目內所述的因素，是不足提供一個決定薪級的全面根據的。他在摘要內指出，其他的因素亦不能忽視，並特別舉出了年齡、資歷、工作環境及市面薪酬值為例子；而報告書在其他章節，也清楚表示該項調查明白紀律部隊人員的薪酬反映了特別的因素，至於這些因素有多大影響，則須另行衡量。那次調查所使用的方法，完全以當時的薪級為根據，並無對紀律部隊人員工作的特別因素進行重新評值。

4.28 職士明白常委會也承認紀律部隊人員的工作性質特殊，所以採用一種經修改的評值方法，來評定紀律部隊職位的工作及相對薪酬。在進行評值過程中，職士認為紀律部隊的特殊工作性質，大致可用下列兩種方法區分：—

- (a) 可以量度的因素，例如消防及警務人員須接受一些必需技術或使用專門設備的高深訓練；警務及海關人員須接受有關調查工作的特別訓練；紀律部隊人員處理困難或危險情況所必須具備的特殊技能，例如控制群眾或應付危險罪犯；及
- (b) 不可以量度的因素，例如工作壓力、危險、經常候召出動及個人自由受到限制。

4.29 職士以評估總薪級及第一標準薪級職位的方法，來評估所有調查的紀律部隊職位(合共92個)，不過他們是考慮過上文第4.28(a)段提及的各項因素，才計出每個職位的職士點數。然後，他們將兩個紀律人員薪級表(即主任級及員佐級)，與總薪級表中具相等職士點數的職位的薪酬作比較，以決定它們之間的差別。結果發現紀律部隊人員的薪酬，平均較總薪級表人員為高。職士認為這個薪酬上的差額，可作為上文第4.28(b)段提及特殊工作性質的報酬，因此，他先把上述差額從紀律人員的薪酬數字中減除，然後才將調查中所有政府職位樣本，與私營機構相若職位所獲薪酬作出一般性比較。

4.30 職士亦曾打算收集有關的資料，以明瞭私營機構如何就上文第4.28(b)段提及的特殊因素給予僱員報酬。職士希望在最後報告中，可利用這些資料，就紀律人員因這些特殊因素而獲得的報酬提供意見。結果，職士發現這個辦法不可行，因為私營機構的職位欠缺這些特殊因素。同時，我們明白常委會所訂定的薪酬水平調查方法，是不容許職士將政府各部門每年工作時數的差異計算在內，因此，對於紀律部

隊人員按時數計算的薪酬是否實際上較總薪級表人員為佳，我們認為職士是無從提供意見的。我們認為如果能夠作出這項計算，職士進行比較紀律部隊人員與總薪級表各階層人員的薪酬時，所得的結果便會大不相同。

## 抽樣方法

4.31 就紀律部隊方面而言，我們認為抽取樣本的數量太少，不足用作決定薪酬的根據。薪酬水平調查諮詢委員會第二號報告書第九章(第9.2.2段)(請參看常委會第十八號報告書附錄VII)說，諮詢委員會主席根據職士所提意見作如下表示：調查中所採用的樣本，代表了各公務員職級(非職位持有人)的15%左右，而這些樣本足以「提供一個可以接納的結果，以便判斷究竟公營及私營機構的新俸福利總值是否可作廣泛的比較」。這裏並無提及單為紀律部隊人員而作的比較。

4.32 在調查中，從紀律部隊方面抽取的樣本很少，因此，我們必須仔細研究樣本的數量。我們知道調查所採用的並非隨機抽樣法，而大致上是由各有關部門，憑本身的判斷從各職級中挑選具代表性的樣本。這種非隨機抽樣法所受到的限制，是不能評估所得結果的統計容許限。從某一職級挑選職位作樣本時，很可能只是集中於有關範圍內的一小撮職位(原因是它們被視作典型)，因而限制了選擇面，甚至令結果有偏差。第二，在判斷樣本數量是否足夠時，樣本本身所佔的百分比並非絕對的準則。此外，還需要顧及樣本及抽樣人數的絕對數量，並考慮進行抽樣的職位範圍內的各種職位，是否比較偏屬同類抑或屬不同類型。由於紀律部隊人員擔任的職位種類繁多，我們覺得有關樣本的數量絕對不夠充份，而挑選出來代表一個職級的職位的數目亦不會足夠。紀律部隊(即使只是警隊)的工作，有很多不同類別，因此，我們相信從41 000人員中抽選92名作為樣本，並不足以作為一個有力的根據，在紀律部隊人員及其他政府公務員之間，進行有統計數字支持的比較。

4.33 這並不表示我們對紀律部隊的調查結果可以或應該完全不理會。他們所提供的事實資料可以作為一種指引，如我們在日後的工作用到這些資料，亦只會用來作指引用途。