

第六章

數據分析

顧問公司的提議

薪酬及附帶福利數據的計算

6.1 希氏提議蒐集及評估薪酬數據，以定出最恰當數字（平均數或中位數），用作比較。

6.2 希氏將就各職級任職者所獲的津貼及職員的工作時數進行一項類似的評估工作。

6.3 附帶福利的價值，應根據常委會屬下薪酬研究諮詢委員會擬備的附帶福利評值報告書所載方法計算。有關詳情會在本報告書的第二部份討論。

6.4 計算私營機構薪酬及福利數據的方法，基本上與計算政府數據所使用者相同。

數據分析

6.5 希氏將為公務員的每一個薪級及私營機構的每一間機構分析內部的一貫薪酬水平，然後將每個職位或每組職位所得的評值點數及該職位計出的薪酬繪製一幅分佈圖。顧問公司將就各職位的薪酬，薪酬加其他現金津貼，以及薪酬加現金津貼加調查範圍內所計出的附帶福利價值等，分別繪製不同的分佈圖。

6.6 然後，顧問公司會將私營機構一組機構的一貫薪酬水平的分佈情況繪製一幅分佈圖。只要評估程序能貫徹一致，該圖表將可準確地反映參與調查機構的薪酬水平。

6.7 顧問公司可採用電腦分析，挑選最具代表性的政府薪酬措施，與私營機構的中位數作一比較。同時，顧問公司將會就薪酬及薪酬加附帶福利（薪酬福利總值）為所有政府薪級作出類似的比較。

6.8 有關數據分析的技術詳情請見附件C 顧問公司的報告書第四章。

委員會上發表的意見

(a) 香港人事管理會

應在調查初期決定採用中位數或平均數作為代表性的數字。人事管理會自己却極力贊成採用薪酬全距的中點或平均數。

(b) 第一標準薪級公務員評議會

希氏公司應提供技術性名詞，例如中位數、標準差等的定義。香港外籍公務員協會以及香港政府華員會亦提出同樣要求。

(c) 香港政府華員會

由於數據只從範圍極其有限的職位中取得，又不是用相同職位作比較，工作量又只採用三個共同因素衡量，並未顧及公務員職位的特別性質，故懷疑分析結果能否準確。第一標準薪級公務員評議會支持此項意見。

(d) 香港僱主聯合會

數據分析的過程中應使用平均薪酬數字，因為平均薪酬數字較具代表性。

(e) 政府當局

大致支持希氏方法，同時相信委員會的其他委員亦支持。

(f) 希氏顧問公司的意見

希氏決定如上述第 6.8(a) 段的提議，搜集平均薪酬數字，並已就上述 6.8(b) 段的請求，擬就一份文件，解釋若干技術性名詞的定義。

第七章

紀律部隊人員

顧問公司的提議

7.1 常委會承認政府紀律部隊的職責性質特殊。希氏因此提議採用不同的方法來評定紀律部隊的職位量及相對薪酬，以顧及紀律部隊的特殊工作性質。提議方法如下：

- (i) 希氏會評估政府總薪級表上的若干職位，以及紀律人員薪級表上的若干職位，然後把兩個薪級表中具有同等職位比重的薪酬予以比較，即可得出每個薪級點的紀律人員現在是否因其工作特質而比總薪級表的人員獲得更多薪酬，以及多出的薪酬數額。
- (ii) 希氏比較紀律人員的薪酬與私營機構的薪酬之前，會先減去這項額外報酬的數額。
- (iii) 會向私營機構索取資料，研究這些機構如何在僱員薪金內就特殊因素提供補償，並會在最後報告書內，利用這些資料，就紀律人員所得的特殊報酬提供意見。

委員會上發表的意見

(a) 警察評議會

顧問公司為紀律部隊所建議的方法雖然可予接納，但亦應將警務人員的特殊任務、工作性質及約束等列入考慮範圍之內，因為這些特色只是警隊獨有，與政府其他紀律部隊

不同。當局應放棄紀律部隊功能相等的概念，並應分辨出不同紀律部隊工作的差異。

(b) 香港政府華員會

認為政府的某些非紀律部隊的職位亦具有與紀律部隊職位相同的性質，顧問公司在進行調查時，亦不應忽略這些特質。

(c) 政府當局

支持希氏方法。

第八章

其他事項

引言

8.1 薪酬水平調查諮詢委員會在各次會議席上亦曾討論其他問題，現簡述如下。

標準僱員人口模式

8.2 香港外籍公務員協會及香港政府華員會代表懷疑希氏顧問公司是否可以將太平業務顧問公司為薪酬水平調查的附帶福利項目評值方法製訂的標準僱員人口模式折衷配合顧問公司本身的調查方法，因為該兩項方法似乎根據不同的假設和因素而製訂：顧問公司的方法是以職位量及與工作有關的因素為基礎，而標準僱員人口模式則以年齡、年資及其他因素為基礎。

8.3 希氏其後證實，在薪酬水平調查內同時使用該兩項方法，將不會有技術困難，可以編訂電腦程序把兩項調查方法折衷合併，計出一套綜合的調查結果。

調查結果的報告

8.4.1 希氏將應政府當局、香港外籍公務員協會、本地高級公務員協會、與第一標準薪級公務員評議會的要求在調查報告書的調查結果內列出足夠數據，供各有關方面審查及研究各項計算是否準確。報告書內會將每項附帶福利項目價值的計算分別載列。

8.4.2 希氏將於一九八六年十二月向常務委員會呈交最後報告書之前，在十一月底向諮詢委員會提交一份報告書初稿，供各委員考慮。

第九章

一般意見

引言

9.1 現遵照薪酬水平調查諮詢委員會委員的要求，在此轉載若干委員的書面意見。各委員會就本報告書第一及第二部份發表的一般意見均包括在內。

本地高級公務員協會

9.2 在過去四星期內，薪酬水平調查諮詢委員會的職方代表接觸到兩套調查方法，即常委會屬下薪酬研究諮詢委員會及太平業務顧問公司提議的評值方法和希氏管理顧問公司的職位比較方法。職方代表對這兩項方法感到陌生，而且未能從一九七〇年初進行的職業類別調查借取任何有用的經驗。由於他們仍然未能相信該兩項調查方法有效或切實可行，因此如妄自代表屬下會員接受這些調查方法的後果，未免有欠謹慎。不過，他們亦會採取開明及積極的態度。協會代表並不反對由常務委員會委託的顧問公司進行薪酬水平調查，但將保留權利，要求常委會在公佈或應用這項調查結果前，徵詢他們的意見。

香港政府華員會

9.3 在薪酬水平調查諮詢委員會會議席上，若干代表曾對多方面，尤其是下述各點，表示嚴重懷疑，並保留意見。華員會考慮過這些疑慮，認為未能同意這項薪酬水平調查所使用的兩套方法。

(a) 薪酬水平調查方法

- (i) 未能接納希氏調查方法的基本原則，因為這方法並不是以相同的職位作比較。換而言之，在薪酬水平調查之中，與橙相比的並不是橙。
- (ii) 在所有情況下均使用的三個共同因素，忽略了若干非紀律部隊政府職位的特點，例如，工作環境，困難、厭惡性質、及影響社交生活的工作時間等，因此未必能夠準確衡量這些職位的職量；
- (iii) 挑選用作薪酬比較的任職者數目只代表非首長級公務員總人數的0.23%，因而未能準確反映政府機構所有職位的性質、範圍及複雜程度。

(b) 附帶福利評值

- (i) 由於評值方法不是採用實際價值，因此未能接納評值方法的基本原則；
- (ii) 雖然不同組別的職員所享有的福利有很大差異，但這項方法並未有顧及實際的享用率，因此，從精密學的角度而言，可能並不準確。
- (iii) 未有將附帶福利評值所採用的基本原則與假設一致應用於所有情況，例如，
 - 若干並非僱員權利的福利（如政府的自置居所資助計劃）亦有包括在內；
 - 私營機構僱員所享有，具相當價值的福利，如購物折扣及公共交通公司的僱員及家屬可免費乘搭交通工具等，却未有包括在內；

因此，這項評估方法未必能夠充份反映政府及私營機構僱員享有福利的全面情況。

- (c) 常務委員會屬下的薪酬研究諮詢委員會及太平業務顧問公司所採用的評值方法未能配合希氏的職位比較方法，因為前者側重使用相類職位以評估政府及私營機構的薪酬福利總值，但後者只須將不必相類的職位作廣泛比較。

再者，給予薪酬水平調查諮詢委員會的委員考慮調查方法及希氏顧問公司進行這項前所未有的薪酬水平調查的原定時間過於緊迫，又不夠靈活。因此，華員會懷疑薪酬水平調查諮詢委員會委員是否可以避免在未經深思熟慮之前發表意見；亦懷疑在這樣倉促情況下進行的調查是否可以得出政府及私營機構均可信賴的準確結果。

總括而言，香港政府華員會懷疑，在此時進行此項調查，是否對政府及私營機構均有用及有利，因此，香港政府華員會認為不能接納這樣的薪酬水平調查。

第一標準薪級公務員評議會

9.4 由於薪酬水平調查對公務員將來的薪酬及附帶福利有重大影響，因此，妥善進行這項調查及得出準確的調查結果是非常重要的。但鑑於規定時間過於緊迫，而顧問公司建議的調查方法對我們來說又過於深奧及陌生，我們難以明白，難以詳細研究所討論的事項。有鑑於此，建議贊同或接納這項擬議調查，對我們來說均是有欠謹慎。