

## 第三章

### 一般方法

#### 3.1 顧問公司的提議

3.1.1 顧問公司提議使用一個由他們製訂的職位評估方法，來比較公務員及私營機構的職位。這個方法稱為「希氏點數方法」，已被廣泛應用於各不同國家的類似研究工作。顧問公司會在政府挑選有代表性的職位作為調查對象，和私營機構同樣具代表性的職位作比較。顧問公司將研究及評估這些職位的工作質量，以訂定一個基礎作比較。由於大眾公認，很多政府職位在私營機構並無任何可資比較的相類職位，因此，顧問公司提議不使用直接相配的方法來比較政府和私營機構的職位，而採用希氏的職位評估方法，有系統地以職位因素作為基礎，來衡量職位的價值，以便比較不同性質的職位。希氏方法的全套闡釋請見本報告書附錄 IX 之附件 C。

#### 3.2 薪酬水平調查諮詢委員會

##### 會議上發表的意見

##### 3.2.1

###### (a) 香港外籍公務員協會

認為薪酬水平調查方法應使所有職員容易明白。應抽取少數職位直接比較，作為反覆核對之用。（希氏公司結果同意採用第二點建議，將會抽取幾個職位直接比較。）

###### (b) 香港人事管理會

認為希氏調查方法很精密，世界各地其他國家亦曾採用，因此，應對顧問公司的工作有信心。

###### (c) 警察評議會\*

認為應檢討紀律部隊人員現行的廣分薪級法，以顧及警隊的獨特、危險、以及複雜的工作性質。唯一可以公平地計算出警隊的正確薪酬水平的方法，是單獨評估有關

因素及特點而不將警隊與其他紀律部隊一視同仁，按廣分薪級法劃分。

(d) 本地高級公務員協會

對顧問公司喻為以蘋果與橙比較而非以蘋果與蘋果比較的職位比較方法感到疑慮，香港政府華員會亦有同感。

(e) 香港政府華員會

(i) 由於這個方法不是以相同的職位作比較，該會懷疑希氏評估方法是否可以準確地評估公務員及私營機構職位的工作質量。

(ii) 挑選作薪酬比較的政府職位未必能合理地代表全體公務員，因為雖然總薪級表職級的職務較多元化、職位類別更廣泛及職級更多，但在政府的 992 個非首長級公務員職級中，只有總數的 13%，及總薪級表上的 9% 職級被挑選作職位比較。教育、運輸、海事、航空、貿易、電訊、勞工關係、稅務及資料處理等職系的職位均被忽略。

(iii) 高級公務員評議會\* 及第一標準薪級公務員評議會均曾就選定職位的名單提供意見。擬議職位名單請見 4.2.1(a)(iii)，4.2.1(b)(vii)，4.2.1(c)(i)，4.2.1(c)(ii)，及 4.2.1(d)(iv) 各段。

(f) 政府當局

對顧問公司建議的調查方法表示支持，部份其他委員亦表示支持。

### 3.3 常務委員會的建議

3.3.1 常委會謹慎研究過薪酬水平調查諮詢委員會會議上發表的意見，以及希氏顧問公司的提議，現建議如下：

\* 在本報告書內，警察評議會只指評議會的職方。

\* 在本報告書內，高級公務員評議會只指評議會的職方。

- (a) 常委會曾認真考慮過採用一項方法，將政府職位的薪酬福利總值與私營機構職位的薪酬福利總值直接比較，此即職位相配比較方法。不過，由於政府職位中與私營機構相同的不多，常委會相信必須找出一套較為可行的方法，以比較公私營機構的薪酬福利總值。我們知道希氏方法過去不單在香港，甚至在世界各地的公私營機構調查中，多次均見成功，故應適用於此項薪酬水平調查上；尤其是在現今情況下，希氏方法似乎是唯一可行的方法；
- (b) 再者，現在的薪酬水平調查並不準備檢討政府現行的廣分薪級法，任何用以判斷警察評議會提議的檢討是否需要的調查，均應在此項薪酬水平調查以外進行；及
- (c) 正如希氏提議，用作比較的應該是職級，而不是僱員，因此，從所有公務員職級中挑選約 15% 作抽樣調查的提議應可接受，因為常委會獲悉，此數字在統計學而言，已經頗為足夠。