

第四章

數據搜集

4.1 顧問公司的提議

有關公務員方面

4.1.1 鑑於第 3.3.1 (a) 段所述的理由，希氏顧問公司提議挑選足以代表整個公務員體系的一些職位，作為抽樣調查對象詳細研究。挑選職位的準則請見附錄 IX 的附錄 C 第 2.7 段。

4.1.2 希氏強調，抽樣調查對象將會是職位，而非僱員，因為在同一職位中，可能有大量僱員進行類似工作，沿用同樣職銜。不過，顧問公司亦會挑選足夠數目的職位，以充份反映公務員的三個薪級表，即總薪級表、第一標準薪級表及紀律人員薪級表。希氏在調查結果中，會按照廣分薪級法，將公務員每個薪級的薪酬福利總值與私營機構同一薪級的薪酬作比較，却不會逐個職系或職級討論。因此毋須從每一個職系或甚至每一個薪級表中抽樣調查，而只須抽取能代表整體公務員的職位調查。

4.1.3 希氏預算挑選一百四十個公務員職級調查，並訪問四百名職員。希氏選出的職位名單請見本報告書所載希氏報告書的附錄 A。

4.1.4 職位數據將分兩期搜集，第一期會向所有被選的職員發出一份職位敘述問卷。問卷會分兩類：一類給第一標準薪級表，紀律人員薪級表（員佐級），以及總薪級表第十九點及以下的公務員填答；另一類給紀律人員薪級表（主任級）及總薪級表第二十點及以上的公務員填答，如對採用那類問卷有疑問，則兩類問卷都會派發。

4.1.5 第二期時，將會召集被選中的所有同一職系的職員，由一名曾受訓練的顧問集體訪問，搜集每個職員工作範圍的詳細資料，同時核對問卷內提供的資料。如有需要，希氏會向政府部門首長索取有關職位的進一步資料；部門首長亦可邀請適當的職方

協會會員參與此項調查。

有關私營機構方面

4.1.6 要挑選正確的私營機構代表性職位，比挑選政府職位更難，因為每間機構的職位的性質、工作範圍、複雜程度都各有不同。希氏因此會採用較廣泛的方法，向每間機構索取足以反映該機構的薪酬及附帶福利措施的職位的資料，希氏已列出一套職位系屬，從中選出職位作詳細研究。系屬表請見本報告書附錄 IX 的附件 C 所載希氏報告書的附錄 C。某機構假如並無此等職位，將會挑選其他可以代表該機構整個工作範圍及複雜程度的職位。

4.1.7 從每間機構所選的職位數目及範圍，將由顧問公司會同該機構的人事經理共同決定，但亦當視乎該機構的大小及複雜程度而定。預計從私營機構中挑選研究的職位會有 1500 至 1750 個。

4.1.8 希氏向私營機構搜集數據時，會向職員發出問卷、訪問選出的職員、及徵詢人事經理的意見。所用的問卷與在政府使用的相同。此外，將會透過有關公司的機構組織表、報告書及其他文件以取得更詳細的資料。

4.1.9 希氏另外會就需具特別資歷的職位，搜集入職薪酬及附帶福利的資料。

4.1.10 有關希氏數據搜集方法的詳情，請見本報告書附錄 IX 附件 C 所載希氏報告書的第二章。

4.2 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

4.2.1

(a) 香港外籍公務員協會

- (i) 對檢討評值結果的程序，表示有所保留；
- (ii) 職位評值分數事前須經有關職方協會同意；
- (iii) 下開公務員職位應包括在內，與私營機構比較：

產業測量師
地政督察

(b) 香港政府華員會

- (i) 銓敘科、部門管方、職系首長、職方團體及職方協會等在訪問前應先作磋商；
- (ii) 應在訪問前向被選中的任職者及其直屬上司作簡單介紹，使他們明白，必須向顧問公司提供準確的最新資料，以及在接受訪問時必須妥善回答問題；
- (iii) 在訪問任職者時，應有個別職系、職方協會及團體代表在場，出任觀察員；
- (iv) 所有任職者均應填答同一類問卷，避免混淆，並可保持靈活。問卷形式應使所有任職者，尤其是中級及低級的任職者，都可以明白瞭解；
- (v) 應有足夠時間給任職者填答問卷；
- (vi) 問卷應可以英文或中文填答；
- (vii) 下列公務員職位應包括在內，與私營機構比較：
 - 二級工程督導員
 - 一級工程督導員
 - 二級稅務督察
 - 一級稅務督察
 - 一級護士長
 - 總護士長
 - 二級運輸主任
 - 一級運輸主任
 - 高級運輸主任
- (viii) 礙於審查調查方法的時間及資料不足，政府華員會與屬會均未能就增刪任何其他職級提供意見。

(c) 本地高級公務員協會

- (i) 本地高級公務員協會認為下列公務員職位不應列入調查，與私營機構比較：
 - 高級會計主任

高級水務化驗師
高級證券主任
總藥劑師
製圖師

(ii) 下列公務員職位應包括在內，與私營機構比較：

總管理參議主任
總貿易主任
高級海事主任
高級建築師
高級評稅主任
電腦系統分組經理（電子資料處理）
高級統計師

(d) 第一標準薪級公務員評議會

(i) 認為選擇作比較的公務員職位比例過低，保留表示態度；

(ii) 檢討評值結果時，應有職方代表參與；

(iii) 全部選中職員，均應填答同一問卷；

(iv) 下列公務員職位不應包括在內，與私營機構比較：

物料供應主任
洗衣工人

(e) 香港人事管理會

抽取 5% - 7% 的職位調查，已足夠提供有用的統計資料。

(f) 政府當局

政府的外地及本地公務員在薪酬方面被視為同一類別，因為公務員制度是按工論酬。因此，在私營機構調查中，外地及本地公務員的薪酬亦應包括在內。希氏方法的其他方面，政府當局則予以支持。

4.3 常委會的建議

4.3.1 常委會在考慮各委員提出的各點後，作出下列建議：

- (a) 選定的 140 個職級約代表 15% 的政府職級，常委會認為從統計方面而言，這個抽樣樣本的數目已經足夠。因此，不須增加樣本的數目；
- (b) 希氏認為根據他們的經驗，需要使用兩類問卷，以便滿足管理及非管理職系職員的需要。因此，應按照這個基礎進行這項調查。如有需要，可在稍後將兩類問卷合併為一。希氏經同意這項條件；
- (c) 職方代表不宜在訪問任職者時列席，因為訪問時應只有訪問員及接受訪問的職員在場。職方代表或政府當局均不應施加任何影響，因此，職方代表不應在場；
- (d) 希氏經在較早時為所有部門主任秘書或其代表安排一次簡介會。由於這些部門秘書或代表是希氏與選定任職者之間的主要聯絡人，他們可向任職者提供所有有關資料。因而毋須在訪問前為所有 400 名任職者安排簡介會；
- (e) 由於檢討評估結果的程序應由專家進行，因此不宜有職方代表或政府當局代表在場。評估會議時應只有希氏評估委員會的委員在場；
- (f) 以上(e)段所述情況亦適用於在職位評值點數方面須向職方協會徵求同意的建議。因此，職方協會不應參與這個階段的調查；
- (g) 除一級護士長、總護士長及總貿易主任職級外，常委會已接納職方有關從調查範圍內增減公務員職級的所有提議。由於護士職系組別已在調查範圍內佔很大的比重，因此不應將一級護士長及總護士長職位包括在內。總貿易主任的職位亦不應包括在內，因為政府當局現正檢討這個職系，以便決定是否可以進行改組；

- (h) 常委會認為不宜將公私營機構外籍僱員的薪酬比較包括在最後報告書的正文內，因此不應將其包括在內。不過，希氏已同意將私營機構外籍僱員的附帶福利評值結果載於獨立的一章內，以供日後參考。常委會認為這是有用的並應照辦。