

第六章

數據分析

6.1 顧問公司的提議

薪酬及附帶福利數據的計算

6.1.1 希氏提議收集及評估薪酬數據，以定出最恰當的數字（平均數或中位數），用作比較。

6.1.2 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。

6.1.3 附帶福利的價值，會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。

6.1.4 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

6.1.5 希氏顧問公司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平均或中位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。

6.1.6 然後，希氏會將私營機構一組機構的薪酬水平的分佈情況另外繪製一幅分佈圖。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。

6.1.7 希氏顧問公司會就政府的每個薪酬級別，挑選最具代表性的政府薪酬綫，利用電腦分析，與私營機構的中位數

綫作一比較，並為薪酬及薪酬加附帶福利（薪酬福利總值）均作出類似的比較。

6.1.8 有關數據分析的技術詳情請見附錄Ⅸ附件C希氏顧問公司的報告書第四章。

6.2 薪酬水平調查諮詢委員會

會議上發表的意見

6.2.1 (a) 香港人事管理會

認為應在調查初期決定採用中位數或平均數作為最具代表性的數字。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。（希氏結果同意採用中點或平均數。）

(b) 第一標準薪級公務員評議會

顧問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支持這項要求。（希氏答應這項請求，後來以書面寫出定義。）

(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。第一標準級公務員評議會支持此項意見。

(d) 香港僱主聯合會

強調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，又認為其他委員亦支持希氏方法。

6.3 常務委員會的建議

6.3.1 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：—

- (a) 常委會注意到，若干私營機構代表請求採用平均數，而不是中位薪酬數字以作比較。希氏隨後向常委會提議應採用平均數。常委會亦認為希氏的意見應予接納；
- (b) 常委會又考慮過有關數據分析的另一點，即加權計算私營機構的薪酬調查結果，以便較充份地反映香港各經濟組合的大小比例。常委會最初贊同這個方法，尤其是當考慮到每年的薪酬趨勢調查結果亦是加權計算的時候。不過，薪酬水平調查諮詢委員會上的私營機構代表却強烈反對這項建議，理由是，受查的私營機構不是隨意抽出，而是眾所週知的香港較佳僱主。常委會刻意選出這些僱主，是爲了配合政府聲明要作爲大眾眼中的良好僱主的政策。但是，諮詢委員會有等委員却認為，將這組僱主加權計算，會使人誤會這組僱主是隨便選出的、有代表性的樣本。諮詢委員會許多委員認為，常委會應清楚聲明，設計薪酬水平調查的目的，是確保公務員獲得的薪酬水平與私營機構中較佳公司內進行相類工作的僱員獲得的薪酬水平大致相若；否則，常委會應促使政府放棄要作爲大眾眼中的良好僱主的政策，改變措施，使公務員的薪酬與足以代表全香港所有私營機構的公司的薪酬能公平相比。常委會相信，反對加權的理由是基於誤解，因爲抽取的樣本與加權程序是兩回事，而將任何樣本加權計算以達致較能代表整個人口的結果，無論樣本是如何「偏向」

地選出，亦是可能接受的。不過，在現今情況下，常委會獲悉，加權計算對調查結果可能不會有重大影響；因此，常委會議決不作加權計算；及

- (c) 正如本報告書第 2.4.1 (a) 段所述，常委會議決只將兩間公用事業公司加入調查，此舉反映常委會的關注，認為調查結果既然不會加權計算，此項薪酬水平調查便不應給予特別某類經濟組合更多代表性過重的席位。