

## 第九章

### 調查方法

#### 9.1 引言

9.1.1 太平業務顧問公司的其中一項主要任務，是就如何評定各項附帶福利的價值以進行薪酬水平調查事宜提供意見，特別須就評值及搜集數據的方式，建議一個實際可行的辦法。（太平業務顧問公司的報告載於附錄 VIII。）

#### 9.2 顧問公司的意見

##### 標準僱員人口模式

9.2.1 為比較政府與私營機構僱員的薪酬福利總值起見，太平業務顧問公司提議應採用貫徹一致的方法，評定各項福利計劃。因此，他們認為應採用標準僱員人口模式，以評定所有附帶福利的價值。

9.2.2 太平業務顧問公司使用「標準僱員人口模式」一詞，以描述公營部門中以年齡、服務年資等劃分的特定組別，而這個組別的人口可以用作計算所有福利價值的固定對象。由於該組別的特徵，即年齡、服務年資等不變，因此就僱主所提供福利計劃所計算出來的價值，只反映出各項福利計劃不同的特色。這個在附錄 VIII 顧問公司報告書第 III 節所描述的方法，包括下列各步驟：

- (a) 必須找出應包括在薪酬水平調查內的政府職位；
- (b) 然後找出擔任這些職位的僱員享有的所有福利，並使用標準人口模式方法計算這些福利的價值；
- (c) 假設這些政府僱員是受僱於私營機構，再計算他們可獲得的各項福利的價值。由於這項計算方法的對象仍是(b)項的僱員，因此便可以為計算各項福利價值而訂定一個貫徹一致的方法；及

- (d) 把(b)項與(c)項所得的兩套價值加以比較，以確定政府與私營機構各項附帶福利的相對價值，並將有關結果加入薪酬水平調查的結果內，便可以進行薪酬福利總值的比較。

### 數據的搜集

9.2.3 太平業務顧問公司認為搜集正確數據的工作，對於評定附帶福利的價值至為重要。為取得準確及完整的資料起見，必須考慮兩件事。第一件是搜集數據的程序，而第二件就是將這些數據編列成表及作出總結的方法。太平業務顧問公司就搜集數據程序方法所提出的建議，詳列於附錄VIII所載的顧問公司報告第VII節。基本上，顧問公司建議的方法是使用一套數據搜集文件（包括一份說明書及劃一的數據搜集表格），並於這些表格上填寫福利計劃的摘要。僱主所填寫的數據，應根據原有的文件加以引證。任何前後不符或未能確定的數據，應通過與有關人士接觸而加以澄清。

### 9.3 薪酬研究諮詢委員會的建議

9.3.1 薪酬研究諮詢委員會建議採用太平業務顧問公司報告書第III節所述的評值方法，以評定調查範圍內所有附帶福利項目的價值。薪酬研究諮詢委員會並建議應根據附錄VIII所載顧問公司報告書第VII節所描述的方法，搜集數據。

### 9.4 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

9.4.1 香港政府華員會擔心，太平業務顧問公司提議的「標準僱員人口模式」方法與將會進行整項調查的希氏顧問公司提議的職位分析方法可能不相配合。第一標準薪級公務員評議會亦有同感。兩間顧問公司均就此項擔憂作出解釋。太平業務顧問公司解釋謂，該公司設計評值方法時，已考慮到可將此方法套入任何薪

俸調查方法供薪酬比較之用；希氏則保證，附帶福利數據會按照適用於附帶福利評值的方法收集，並分別加以分析。希氏又證實，將附帶福利評值方法與職位評值法折衷配合使用，不會有困難。

9.4.2 有關數據搜集方面，香港外籍公務員協會認為主要資料假如來自管方而非僱員，則對從私營機構搜集的資料的效能及準確性表示懷疑。此項意見香港政府華員會及第一標準薪級公務員評議會均表支持。但香港人事管理會却有不同意見。該會稱私營機構如能提供準確資料，則可從而準確地衡量自己與政府之間的薪酬與附帶福利有何差距，私營機構本身亦可因此獲益。（請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 3.1 段。）

## 9.5 常務委員會的建議

9.5.1 常委會已審慎考慮過太平業務顧問公司提議的附帶福利評值方法，相信太平業務顧問公司報告書第 III 節載列的評值根據既公平，又準確，因此建議應採用太平業務顧問公司提議的附帶福利計劃評值方法（見附錄 VIII 太平業務顧問公司報告書第三節）常委會又相信太平顧問公司提議的數據蒐集方法（見附錄 VIII 太平業務顧問公司報告書第 IV 節）可確保數據蒐集工作嚴格執行，並可獲得準確資料，因此建議採用此項方法。