

第九章

有關紀律部隊的評議

9.1 顧問公司報告書第九章比較紀律部隊與總薪級表的底薪。

9.2 諮委會委員作出下述評議：—

9.2.1 警察評議會

警務處處長一九八七年一月二日來函全文現轉載如下：—

『本人曾於一九八六年十一月二十八日致函通知，警察評議會職方將不再出席薪酬水平調查諮詢委員會會議，而四個警察職員協會的意見，將以書面交本人轉達公務員薪俸及服務條件常務委員會。

四個協會呈交的意見現撮錄如下：—

「調查的目的，是確定非首長級公務員現時的薪酬，是否與私營機構從事相類工作的僱員大致相若。因此，調查最多亦只能得到一個籠統的結論。政府職位為數衆多，除非是將公、私營機構的職位逐一比較，否則，調查能否得出有意義的薪酬水平指標，委實令人懷疑。

另一問題，是薪酬水平調查諮詢委員會不能審閱私營機構薪津的資料。公務員薪津制度是公開的，但私營機構的措施却不然。警察評議會職方認為，除非私營機構願意讓諮委會徹底審核數據，否則調查是不可接納的。

調查全無引用實例證明什麼職位是視作與警務工作相類。報告書第九章並無解釋這點。警察評議會職方希望顧問公司闡釋如何進行比較，並提供(甲)警隊與其他紀律部隊底薪比較及(乙)警隊與總薪級表公務員底薪比較圖表。

在較早期的諮委會會議上，警察評議會職方接納了曦士調查法，但亦努力申明警務工作的特質、警務人員工作時受到的約束及警隊工作之所以獨一無二的其他因素，那些因素在英國已獲承認，作為釐定薪金水平的根據。警務處挑選人員接受訪問時，亦是一絲不苟，務求公平，以確保選出的職位平均，足以真確地反映整體情況。

上述各點，在調查中似乎完全沒有顧及。評議會亦知道，評值時毋須考慮工作性質這個因素，既然如此，我們看不出這項調查對警隊有何意義。如果工作性質並非衡量工作價值的因素，則調查結果，即使做到最好，亦是有欠完全，而最壞則甚至會歪曲事實。

評議會要求顧問公司提供調查報告書第九頁第三章所述選出「最相近的職位」的更詳細資料。

報告書附錄「J」載列的警務人員工作時數似乎有誤導之嫌。書上並無解釋全部職級每週淨工作時數四十六小時的數字如何得出。軍裝人員每週規定工作時數實為五十一小時。(即 6×8 小時 + 列隊 $6 \times \frac{1}{2}$ 小時。)

顧問公司的報告書，看來是按照一些過份籠統的資料編成，而非一份準確的記錄。很多私營機構職位，在政府中都有相類，但顧問公司並無顧及，只籠統地進行比較。假如顧問公司不能夠又或不願意拿私營機構中特定職位與政府中特定職位比較，則大家在考慮無相類私營機構職位的政府職位的研究結果時，無法不對其真確性提出質疑。

除非薪酬水平調查在評估職位價值時，能夠顧及工作特質等因素，否則警察評議會職方不會進一步考慮調查結果，亦不能接納調查結果與警隊職位有任何相關。」

本人再無其他意見補充。」

9.2.2 諮委會主席覆函全文如下：一

『一九八七年一月二日來函收閱。函內概述四個警察職員協會缺席薪酬水平調查諮詢委員會會議的原因。以下，本人謹就函內幾點表示意見。

1. 薪酬水平調查是否具有意義

本人同意，薪酬水平調查只會得到一個籠統的結論，僅此而已（請參看下文第3段）。調查的主要目的是將公、私營機構的薪酬和福利大致上作出比較。常委會第十六號報告書第1.14段清楚聲明：「薪酬水平調查不應視作公務員架構檢討，或用作更改現行的廣分薪級制度或公務員的內部相對關係」。警察評議會職方認為公務員職位數目眾多，懷疑調查是否有意義。關於這點，顧問公司已解釋，調查採用的樣本約佔各級公務員15%，在統計學上而言，數目多過足夠，足以提供可以接納的結果，用以判斷公、私營機構的薪津總值是否大致相若。

2. 提供私營機構資料

正如本人在多次諮委會會議上指出，在薪酬水平調查展開之前，私營機構均獲得保證謂公司資料會絕對保密，事實上，大部份機構都是基於這項條件方才同意參與調查，因此個別私營機構薪津總值的詳細資料，實在無法披露。薪酬水平調查諮詢委員會委員自開始時已獲悉這項規定，而顧問公司亦表示必須堅守這項規定，否則在該等私營機構的印象中，顧問公司的專業聲譽，

將會受損。不過，在部份諮委會委員的要求下，顧問公司已曾安排向委員公布私營機構附帶福利使用率數據的電腦表。如警察評議會職方有興趣審閱這些資料，亦可與顧問公司作出類似安排。

3. 職位比較

警察評議會職方要求比較警務人員和其他紀律部隊人員的底薪，本人恐怕這是超出了這項調查的研究範圍，因此不能辦到。本人在上文已經解釋，薪酬水平調查並非為研究公務員內部比對關係而設，故不宜將調查所得結果作這用途。不過，顧問公司已將警隊及總薪級表上職位價值中位數部份的底薪作比較，結果載於報告書修訂本圖表19。這圖表是根據常委會第十六號報告書第七章所載的調查方法而提供的。

來函中稱調查並無提供資料說明何種職位是視作與警察職位相類，顯示評議會職方實曲解了調查方法，而這套方法在薪酬水平調查諮詢委員會較早期會議上已充份討論過，當時警察評議會三名職方代表亦有出席。常委會長久以來均承認，很多政府職位都不能在私營機構中找到相類的職位作有意義的比較，紀律部隊工作便是一個最突出的例子。正因如此，薪酬水平調查並無試圖拿公、私營機構中相類職位互相比較，而是採用了曠士管理顧問公司建議的因素分析法，釐定各個受查職位的相對價值，從而取公、私營機構中價值相等（但毋須是職責或功用相同）的職位，比較其底薪及薪津總值。這個方法在多個國家的類似調查中，都曾經成功採用，是克服上述困難的最可行辦法。來函提出的意見和批評，大部份正如上文所述，是因為評議會職方曲解了調查方法，及不瞭解其基本原則所致，委實令人遺憾。

評議會職方要求提供顧問公司報告書第三章所載「最相近的職位」的詳細資料。關於這點，顧問公司已經證實，報告書附錄D的職位列表並非一份完整的名單，其作用只是提供一個概念，顯示每個職位系屬中受查職位的種類；在某些情況下，某個

職銜或會與列表上的不同，或同一系屬兩個職位的功用會合併成爲一個職位，「最相近的職位」便是適用於這類情況。（例如保安員或會被稱爲看更，而電話接線生和接待員或會二合爲一。）

4. 紀律部隊工作的特質

來函所言正確，顧問公司調查法並無顧及紀律部隊工作的特質，例如工作有危險，人員須受多種限制等。但根據常委會第十六號報告書第 7.1.1 段第 (iii) 項，顧問公司應搜集私營機構就特殊性質工作所給予僱員的報酬，並利用這些資料，就紀律人員因工作特質所得的特殊報酬提供意見。顧問公司現已重新擬備報告書第九章，提供更多有關紀律部隊工作特質的資料，以取代原有第九章。現將新第九章隨函夾附，以便參閱。如果評議會職方仍未滿意，請通知本人，以便代轉常委會。

有關每週淨工作時數一點，來函中指出各級警務人員，至高高層薪級內的高級警司爲止，每週規定工作時數爲五十一小時，而顧問公司計算時，是採用了政府提供的總數字。爲求在調查中對各個公務員職級均採用劃一方法處理，顧問公司須顧及用膳時間而作出扣減工作時數的假設。顧問公司因而假定每週用膳時間共爲五小時，而規定時數五十一小時減去這五小時，便得出每週工作淨四十六小時的數字。不過，評議會職方的意見已記錄在案，並會轉知常委會。

來函提出的意見，如評議會職方同意，將編入薪酬水平調查諮詢委員會第二號報告書內，列爲警察評議會的評論。』