

公務員薪酬水平調查毫不科學

政府上周二公布「二零零六年度公務員薪酬水平調查」，結論是包括高、中、低五個職位級別的公務員薪酬，跟私營機構同類職位的薪酬，相差不超過正負五個百分點，無需改動現時的總薪級表。

雖然公務員的薪酬在幾年前已減了百分之六，私人市場亦累積了一定加幅，拉近了兩者的距離。但公務員薪俸偏高，相信仍是廣大市民及商界的共識。若細看這份薪酬水平調查，可輕易發現調查方法完全偏頗、不科學；調查目的無非是避重就輕地製造公務員薪酬跟市場相若的「事實」，從而為未來增加公務員薪酬造勢。政府的做法令人遺憾，這份缺乏公信力的調查徒添市民和商界對政府的反感。

政府的做法是定出公務員的五個職位級別，每個職位級別包括多項性質完成不同的工種，然後跟私營機構同類職位的薪酬相比。例如，在最低級別的公務員職位級別一，包含了助理文書主任、文書助理、技工、產業看管員及汽車司機等職位，然後跟私營機構的相比，得出薪酬高於私營機構三個百分點的結論。

在包括經理和高級專業人員的職位級別四，包括高級行政主任、房屋事務經理、總技術主任等職位，則得出較私營機構薪酬低百分之一的結論。

再舉一例，在包括最高級別的非首長級，即職位級別五，包括總行政主任、高級工程師、高級政府律師等職位，這些職級的薪酬較私營機構低百分之五。

顯然而見，為何調查不把政府汽車司機的薪酬跟私人市場的相比？為何不把政府高級行政主任的跟私人市場的相比？而要把一系列風馬牛不相及的工種網綁一齊，再跟私營市場比較，在方法學上已犯了嚴重的謬誤。政府在文件沒有解釋採取這種比較方法的原因，卻稱這是「制定了更完備的公務員薪酬調整機制」，「是這項工作的重要里程碑」。政府的做法和說法是赤條條的強詞奪理，完成難以叫人信服。

政府若直截了當，將同樣年資的政府汽車司機、政府高級行政主任的薪酬，分別跟私人市場的相比，肯定會得出完全不同的結果，而這結果會更具參考價值，更客觀及具科學化。

另一漏弊是調查並非將上述政府職位級別的工資中位數，去跟私營機構的工資中位數相比，卻拿私營機構最好待遇的四分之一比較。這個不在同一基準比較的方法，顯然會令公務員的工資較私營機構為低。政府為何不跟私營機構的工資中位數比較？政府在文件中再一次沒有合理解釋，背後的

立場其實昭然若揭。無非是故意「壓低」公務員的人工，為政府在即將發表的公務員薪酬趨勢調查報告，營造「客觀事實」。可以預見，今年公務員有人工加，已是鐵一般會發生的事實。這是一份有政治目的、早有定見的薪酬水平調查。

調查的第三個問題是顧問公司拿來跟政府比較的九十七間私營公司，是哪九十七間？政府的文件沒有詳細列出，這是很重要和關鍵的資料。這九十七間公司有多少間是跨國企業？有多少間是本地或海外的上市公司？有多少間是中小型企业？這些私營機構的薪酬是否足可以代表整體勞動市場的平均薪酬，亦是另一疑問。因為，跨國企業的薪酬一般會較本土中小型的為高。若果我們完全沒有九十七間公司的名字資料，根本難以判斷這個比較是合理和具參考價值。

就僱員人數方面，政府只透露這九十七間公司，僱員介乎一百至三百人的有二十五間公司；介乎三百零一至五百人的有十三間公司；介乎五百零一至一千人的有二十四間公司；介乎一千零一至五千人的有二十九間公司；五千人以上的則有六間公司。由上可見，一百人以下的私營機構，並不納入可供比較的範圍。然而，一百人以下的私人公司，在香港所佔比例絕對不少。為何把這些公司完全置之不顧，政府也欠一個合理解釋。若果調查包括十間這些公司，結果肯定改寫。

說到底，以特首曾蔭權為首的管治核心，一心穩住公務員的士氣，增加公務員的人工，是管治高層的政治議題。問題是廣大市民是否覺得公務員物有所值，工作效率是否令人滿意。兩個月後，政府將發表「公務員薪酬趨勢調查報告」，這份趨勢調查會參考上述的「公務員薪酬水平調查」，亦考慮去年四月至今年四月的薪酬趨勢指標，以及經濟、消費物價指數、政府的財政狀況、十六萬公務員士氣及他們對加薪的看法等，然後確定各級公務員人工的加幅，且看政府如何進一步合理化公務員的薪酬調整，解決廣大市民的疑竇，令社會大眾滿意和接受這個安排。