

資料文件

**立法會公務員及資助機構員工事務委員會**

**薪酬水平調查及制定更完備公務員薪酬調整機制的最新進展**

**目的**

本文件向委員匯報制定更完備公務員薪酬調整機制的最新進展，特別是薪酬水平調查的進展情況。

**背景**

2. 薪酬水平調查由下列兩個階段組成：

- (a) 第一階段集中處理調查方法。我們委聘了一間顧問公司為第一階段顧問，專責制定一套既可行又詳盡的方法，確保薪酬水平調查以可靠專業的方式進行。顧問所建議的調查方法，載於二零零四年十一月發表的《最後報告書》和二零零五年三月發表的《修訂建議報告》內。顧問在提出有關建議時，已考慮了公務員薪酬調整機制諮詢小組(諮詢小組)(諮詢小組是政府當局與職方代表為制定更完備公務員薪酬調整機制進行意見交流，並就相關事宜作出討論而設的諮詢平台)所提出的意見，以及在二零零四年十一月至二零零五年一月公眾諮詢期間收集所得的意見；以及
- (b) 第二階段為薪酬水平調查的實際調查工作。為此，我們委聘了另一間顧問公司為第二階段顧問。第二階段工作包括：

- (i) 選取私營機構參與薪酬水平調查；
- (ii) 職位檢視程序：為公務員比較職位提供與工作相關的詳細資料；
- (iii) 職位配對及數據蒐集程序：按大致相若的原則，把公務員比較職位與其私營機構比較職位作配對，並以二零零六年四月一日作為參照日期，蒐集私營機構薪酬數據；以及
- (iv) 數據分析階段：按第一階段顧問所建議的調查方法，整合和分析私營機構薪酬數據。

3. 我們已不時向委員報告薪酬水平調查各個重要階段的工作進展，並在二零零六年六月十九日舉行的會議上，向委員匯報職位檢視程序及選取私營機構的工作進展。

## 最新進展

### *職位檢視程序*

4. 職位檢視程序已在二零零六年九月完成。程序進行期間，第二階段顧問與大約 1400 名來自 61 個公務員比較職系的在職者代表進行了 200 多次職位檢視會面，並在廣泛徵詢諮詢小組成員、在職者代表、部門協商委員會、相關職系管理人員和有關員工協會的意見後，擬備了合共 360 份職責說明書。每份職責說明書涉及一個公務員比較職位，內容載述該比較職位與工作相關的詳細資料，包括職位角色、一般職責、一般入職資歷和工作經驗要求、其他較為少見的職責，以及服務對象等。這些職責說明書為職位配對提供了具體的依據，讓顧問可按大致相若的原則，與私營機構進行職位配對工作。

## 選取私營機構

5. 在二零零六年六月十九日舉行的會議上，我們向委員報告(參閱立法會 CB(1)1746/05-06(04)號文件)，顧問已邀請了208間私營機構參與薪酬水平調查。在這208間機構之中，約有100間已答應參與薪酬水平調查。

## 職位配對、數據蒐集和數據分析

6. 二零零六年九月底，第二階段顧問展開調查工作，根據第一階段顧問所建議的方法，把公務員比較職位與大致相若的私營機構職位進行配對，並蒐集截至二零零六年四月一日的私營機構薪酬數據。職位配對工作由第二階段顧問全權負責。參與薪酬水平調查的私營機構會提供必需的意見/資料，而顧問會據此而決定私營機構職位是否與公務員比較職位大致相若。截至目前，第二階段顧問已與大約80間私營機構會面，並已安排在未來數星期與另外大約20間私營機構舉行會議，向該等機構簡介如何進行職位配對，以及透過薪酬水平調查蒐集的私營機構薪酬數據。職位配對和數據蒐集工作預計在二零零六年年底左右完成。屆時，顧問會按照第一階段顧問所建議的方法，整合和分析私營機構薪酬數據。

## 下一步的工作

7. 待薪酬水平調查在今年稍後或明年年初有了結果後，我們會透過諮詢小組，與職方討論應如何在顧及公務員和私營機構兩者在本質上的差異和政策考慮因素(例如秉持和培養公務員隊伍的基本信念)下，把調查結果應用於公務員隊伍。我們亦會徵詢公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會，以及首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見。

8. 在進行薪酬水平調查的同時，我們已透過諮詢小組，就兩次薪酬水平調查之間的每年薪酬調整機制，與職方開始

進行討論。我們的目標是在二零零七年首季季末左右完成有關討論，並徵詢薪常會的意見。

9. 我們會繼續向委員匯報制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展，並會在薪酬水平調查有了結果，以及就如何應用調查結果一事與職方商討完畢後，向事務委員會匯報。此外，就有關兩次薪酬水平調查之間的每年薪酬調整機制，我們也會在完成討論後向事務委員會匯報。

公務員事務局  
二零零六年十一月