

立法會公務員及資助機構員工事務委員會  
二零零三年十二月十五日舉行的會議的跟進事項

有關就公務員薪酬水平調查的調查方法進行的顧問研究  
的資料

目的

在二零零三年十二月十五日舉行的立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議席上，議員索取下列有關就公務員薪酬水平調查的調查方法進行的顧問研究(顧問研究)的資料：

- (a) 顧問研究範圍；及
- (b) 顧問研究的費用。

顧問研究範圍

2. 顧問研究的範圍載於附件。

顧問研究費用

3. 顧問研究的費用為698,700港元。

公務員事務局  
二零零四年一月

就公務員薪酬水平調查的調查方法進行的顧問研究  
顧問研究範圍

獲委聘的顧問須履行下述工作：

- (a) 根據公務員事務局就有關工作訂定的指導原則和大概範疇，並參考業內的最佳做法，擬訂詳細可行的薪酬水平調查方法。指導原則和大概範疇可於有關網頁（網址：[http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/2003note\\_annex\\_e.pdf](http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/2003note_annex_e.pdf)）下載，而有關內容可予修改。

公務員事務局對進行薪酬水平調查的初步意見如下：

- (i) 與私營機構作出的比較應只集中在薪酬方面(即比較範圍不包括附帶福利)，但可藉此機會收集私營機構在薪酬待遇方面非薪金項目的資料，以助確立有效的薪酬比較的基礎；以及
- (ii) 我們或需採用多種調查方法，以便進行不同薪酬水平的薪酬比較。進行入職薪酬比較時，一個可行方法是採用學歷比較法，參照私營機構入職學歷／專業資格要求相若的職位的起薪金額，為公務員入職職級的起薪金額釐定薪酬基準。至於入職點以上薪酬水平的比較，可選取一些具代表性的職位，把公務員薪酬按指定級別(例如初級人員、中級人員和高級人員)與私營機構相同級別員工的薪酬作概括的比較。

以上提議的調查方法是我們的初步意見。獲委聘的顧問須如上文所述，根據所定的指導原則、大概範疇和業內的最佳做法，研究以上提議的調查方法和其他可行方法，以進行薪酬水平調查。在這些可行方法之中，獲委聘的顧問須建議一個最具公信力而又最可行的方法，並就所建議的方法制定詳細可行的調查方法。選擇哪個調查方法，由公務員事務局最後決定。公務員事務局在作出決定時會徵詢並考慮督導委員會和諮詢小組的意見。

- (b) 就制定薪酬水平調查的詳細調查方法相關事宜，向公務員事務局提供意見，其中包括但不限於以下各項：

- 最合適的甄選方法，以便按指定級別(例如初級人員、中級人員和高級人員)選取具代表性的公務員和私營機構職位，進行有效的薪酬比較，其中包括選取哪些公務員及私營機構職位進行調查的準則；
  - 找出與指定的公務員職位類似的私營機構職位；
  - 調查範圍所包括的公務員及私營機構職位數目；
  - 選取私營機構進行調查的準則；
  - 在比較不同級別的私營機構和公務員職位的薪酬時，必須考慮的有關因素，例如工作性質、某類職位所需的特定資格、政府和私營機構在薪酬政策和做法以至組織架構方面的差異等；以及
  - 除了薪酬數據外，任何其他在進行薪酬水平調查時或需收集的相關資料(例如私營機構職位的職責說明、組織架構、薪酬政策和做法的趨勢等)，以便就公務員與私營機構進行的薪酬比較能夠既公平，又具公信力，並已適當地把政府和私營機構的各種差異及收集這些資料的方法考慮在內。
- (c) 擬訂調查的實施細節，以說明所建議的調查方法在技術和管理上切實可行，也有助於作出有效和具公信力的薪酬比較。實施細節的例子包括：
- 收集和核實數據的程序，例如設計問卷、進行訪問等所須依從的原則；
  - 整理和分析數據的方法。
- (d) 運用現有的私營機構薪酬數據進行小規模試驗調查，以確定擬議的詳細調查方法是否可行。
- (e) 在制定調查方法過程中，如有需要，與有關各方(主要透過督導委員會和諮詢小組)進行磋商。

- (f) 有需要時，向有關各方(主要透過督導委員會和諮詢小組)闡釋擬議的詳細調查方法。
- (g) 經考慮獲委聘的顧問所設計的薪酬水平詳細調查方法後，就更完備的公務員薪酬調整機制其他組成部分(例如薪酬趨勢調查的調查方法)提供相關意見，確保各組成部分在更完備的機制下能互相協調運作。