

公務員薪酬水平調查方法：
修訂建議報告的補充資料 - 當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集所得的
意見摘要和顧問的回應

二零零五年四月

呈交公務員事務局

由 Hay Group 撰寫
香港灣仔洛克道三號二十七樓

目錄

章	頁
(I) 引言	3
(II) 相關的政策考慮因素	4
(III) 職位比較方法	7
(IV) 選取公務員比較職位	23
(V) 選取納入調查範圍的私營機構	33
(VI) 蒐集數據	37
(VII) 數據分析	43
(VIII) 對薪酬趨勢調查的影響	50

(I) 引言

公務員事務局(局方)於二零零三年十一月委聘 Hay Group 就進行薪酬水平調查制訂一套建議的調查方法。Hay Group 在二零零四年十一月就公務員薪酬水平調查方法向局方提交報告(最後報告書)。二零零四年十一月四日，局方就薪酬水平調查方法的建議和如何應用調查結果的大體方案發表諮詢文件，進行廣泛諮詢，諮詢期至二零零五年一月七日結束。

在諮詢期結束後，局方希望我們對於諮詢期內各有關方面就薪酬水平調查方法的技術性事宜提出的問題和意見，作出回應。二零零五年三月，我們向局方提交“繼當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢後擬定的修訂建議報告”(修訂建議報告)。該報告扼述局方在諮詢期內就我們建議的薪酬水平調查方法所收到的意見和看法，以及我們的回應、闡釋，或在適當之處對於我們建議的薪酬水平調查方法提出的修訂建議。

本文件就修訂建議報告提供補充資料，逐項列出在諮詢期內就薪酬水平調查方法的技術性事宜蒐集所得的主要意見，以及我們就這些意見的回應。

(II) 相關的政策考慮因素

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>1. 一個提出意見的團體建議，在釐定紀律部隊人員的薪酬水平時，應將紀律部隊的獨特工作性質和要求加以考慮。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 根據建議的廣義界定的職位屬系法，公務員比較職位會跟在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求方面都大致相若的私營機構比較職位作配對。由於紀律部隊職位的獨特工作性質和特性，私營機構沒有相類職位可供配對，因此不應包括在調查範圍內。 ● 我們知悉政府打算按現行的內部薪酬對比關係制度把薪酬水平調查結果應用於所有公務員職系／職級，不論這些職系／職級是否已納入調查範圍內。現行的內部薪酬對比關係制度反映各公務員職系和職級之間在資歷和經驗要求、工作內容和工作情況等方面的差異；這制度也提供了公正持平的基礎，以釐定那些公務員獨有的職位的薪酬。 ● 我們亦知悉，在完成制定更完備的公務員薪酬調整機制後，政府將會為紀律部隊職系進行職系架構檢討。
<p>2. 若干提出意見的團體建議，由於近年經濟不景，政府應檢討進行薪酬水平調查的時間表。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬水平調查的目標，是以專業方法及時蒐集有關私營機構薪酬水平的客觀資料。有關調查應每三至五年進行一次，以確保公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。期間，我們會透過進行專設的薪酬趨勢調查或參考市場現有的薪酬趨勢分析資料，掌握兩次薪酬水平調查之間所出現的任何薪酬變

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>動。這些資料可使我們清楚掌握私營機構因應經濟周期在薪酬水平及薪酬趨勢方面出現的任何變化。</p>
<p>3. 部分提出意見的團體認為，應釐清有關公務員薪酬和私營機構薪酬保持大致相若的原則，並澄清在應用調查結果時，將會如何衡量兩個界別在本質上的差異。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 沒有一個十全十美的職位比較方法可以處理兩個界別之間在運作性質、工作要求和聘用／薪酬安排等各方面本質上的差異。進行薪酬水平調查的目的，是確定私營機構大致相若的職位的薪酬水平，以便提供概括性的參考資料，衡量公務員薪酬和私營機構僱員薪酬的相若程度。 ● 我們建議進行職位檢視程序，以確保納入調查範圍的私營機構職位，只包括那些在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重以及一般資歷和經驗要求等方面均與公務員比較職位大致相若的職位。在職位檢視和職位配對過程中，將會找出兩個界別的個別職位在工作內容、性質和要求上的差異，尤其是個別公務員職位的獨特之處，並把這些差異記錄下來。政府在進行薪酬水平調查後考慮對於公務員薪酬作出任何所需的調整時，會一併考慮這些差異和其他相關因素。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>4. 若干公務員團體認為，由於目前經濟不景，加上失業率仍然高企，政府應檢討進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱上文第 2 項的回應。

<p>行薪酬水平調查的時間表。</p>	
---------------------	--

個別公務員的意見

<p>廣泛諮詢期間蒐集所得的意見</p>	<p>回應</p>
<p>5. 一位提出意見的公務員認為，在香港經濟剛開始復甦之際便進行薪酬水平調查，有欠公允。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱上文第 2 項的回應。

(III) 職位比較方法

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>6. 部份提出意見的團體認為，建議的廣義界定的職位屬系法過於概括，未能反映各種各樣公務員職位的特點，也不足以處理公務員隊伍與私營機構在本質上的差異。他們關注到把公務員比較職位納入五個職位屬系和五個職位級別的建議。他們認為比較職位的方法應顧及公務員職位的特殊性質和要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 經衡量四種常見的職位比較方法的相對優點和不足之處後，我們認為經修訂後的廣義界定的職位屬系法較其他方法更切合薪酬水平調查的目的，並能更有效地處理薪酬水平調查所涉及的各种技術考慮因素。 ● 廣義界定的職位屬系法乃按較易明白的工作特性來評估公務員職位與私營機構職位的相若程度。在進行建議的職位檢視程序時，具代表性職位的在職者和職系管理層及／或部門管理層都會參與。此舉是為了蒐集關於擬議選取的公務員比較職位的特性詳情，包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求。在制訂公務員比較職位的工作簡介時，各有關方面提出的意見都會予以考慮。所得的資料會用作製備職責說明書，用以從參與調查的私營機構中選取配對職位。這項程序有助確保職位配對工作會根據有關公務員比較職位的詳細資料妥善地進行。進行實際調查工作的顧問(調查顧問)將會找出公務員職位與私營機構職位在本質上的差異，並把這些差異記錄下來，以便清楚說明兩者之間的相若程度。我們要澄清一點，職位的配對是基於有關公務員職位和私營機構職位的具體工作內容而定。把比較職位納入不同職位屬系和職位級別的建議並非關乎如何選取合適的私營機構比較職位，這些分類資料只會在較後階段，當完成蒐集私營機構薪酬數據後，應用於數據的整合和分析方面。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> ● 把比較職位按職位屬系和職位級別分類，主要目的是為了有系統地分析從薪酬水平調查蒐集所得的數據，以便找出公務員薪酬與私營機構薪酬大體上(即按職位級別和職位屬系計算)的相若程度。建議的五個廣義界定的職位屬系顧及到公務員比較職位的工作內容和性質，尤其是這些職位提供服務的模式和對政府運作發揮的作用；而五個職位級別則反映了現時公務員體系內既定的職位層級。
<p>7. 一些提出意見的團體建議，當局應研究廣義界定的職位屬系法的不足之處，並找出適當的改善措施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們已針對《公務員薪酬水平調查方法最後報告書》(最後報告書)表四所列關於廣義界定的職位屬系法相對於其他方法的不足之處，對建議方法作出了多方面的修訂。與職位配對法相比，廣義界定的職位屬系法的主要不足之處，是經配對的職位的相若程度不及前者明顯。出現這種情況，是由於在廣義界定的職位屬系法下，公務員職位是跟那些在與工作相關的各方面大致相若的私營機構職位作配對，而並非跟完全對等的私人機構職位作配對。不過，由於這方法主要是根據職位特性和職責進行比較，我們可製備一套列出所有相關因素(包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重和一般資歷和經驗要求)的詳細職責說明書，以選取相若的私營機構配對職位，並運用判斷，確保只有在各項因素均大致相若的職位才會被納入調查範圍內，及顯示基於那些相類之處作職位配對，便能克服上述不足之處。在進行建議的職位檢視程序時，具代表性職位的在職者和有關的職系管理層及／或部門管理層都會有所參與，協助確定公務員比較職位的工作性質和特性詳情，以確保公務員比較職位與私營機構的比較職位作適當的配對。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們已因應諮詢所得的意見，再次就建議方法作出修訂。詳情請參閱修訂建議報告第二章「修訂建議及闡釋摘要」。
<p>8. 兩個提出意見的團體不同意顧問所建議的調查方法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 在比較職位時，並沒有一個十全十美的職位比較方法可處理兩個界別之間本質上的所有差異。四種常見的職位比較方法各有其優點和不足之處。我們經考慮後，認為廣義界定的職位屬系法較其他三種建議方法更能達到薪酬水平調查的目的。 ● 具體來說，建議採用廣義界定的職位屬系法的原因如下： <ul style="list-style-type: none"> (a) 相對於職位配對法(調查範圍局限於非常近似的配對職位)，這方法有利於選取更多公務員職位樣本。由於可在公務員體系和私營機構中選取較多不同種類的職位，在進行薪酬水平調查時可蒐集更多薪酬數據，從而更準確地反映不同職位級別的私營機構薪酬水平與公務員薪級表上相關薪點的比較情況； (b) 相對於工作因素比較法，這方法能提供一個更清楚界定的職位配對架構。對於並非精於應用工作因素比較法的人士來說，工作因素比較法較難明白，在職位評估過程中往往需要按特定工作因素作出較多主觀判斷，同時亦較難就評估結果取得共識；以及 (c) 相對於資歷基準法，這方法可就不同職位級別的職位(包括入職職位和晉升職位)作較全面的比較。資歷基準法較

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	適合限於入職職位的比較。
<p>9. 一個提出意見的團體建議，調查應該充分考慮公務員職位的特別工作因素，不應留待應用階段才作考慮。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 在進行職位配對時，會把所有與工作有關的因素(包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求等)予以考慮，以確保公務員比較職位只會與在上述各方面大致相若的私營機構職位作配對。 ● 由於公務員隊伍和私營機構在本質上的差異，在進行薪酬比較時要求配對職位必須在每一方面都非常近似，並不可行，亦不切實際。有些時候，某一界別／機構的個別職位會有一些獨特的工作內容／特性。我們建議應把這些差異記錄下來，以便政府在薪酬水平調查完成後就公務員薪酬作任何所需調整時加以考慮。 ● 某些公務員職位的特性並非這些職位特有的，而是基於公務員隊伍本身的工作性質。這些因素最好留待應用薪酬水平調查結果時加以考慮。
<p>10. 一個提出意見的團體表示，建議的廣義界定的職位屬系法不能確定公務員職系之間現有的內部薪酬對比關係是否仍然恰當及切合現況。該團體認為其他方法，例如工作因素比較法，或許較能妥善處理這問題。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 即使採用工作因素比較法，亦無法制定一套全面及足以反映公務員與私營機構各種不同職位的所有工作特質和要求，而大家又一致同意的通用工作因素，以用作檢討公務員薪酬和私營機構薪酬的外在對比關係，及公務員職系之間的內部對比關係。在釐定公務員薪酬水平時，我們須判斷如何把那些在調查中無法處理的工作因素(例如公務員職位的某些獨特要求)考慮在內。 ● 雖然工作因素比較法的基本原則容易明白，但如要向那些未

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>接受過有關如何應用職位評估法的訓練，或並非這方面的專家的人士解釋職位比較的基礎，尤其是在涉及很多不同職位的情況下，則存有困難。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 廣義界定的職位屬系法乃按較易明白的工作特性(而並非特定的工作因素)，來評估公務員職位與私營機構職位的相若程度。在職者和管理人員毋需經過特別訓練，亦可參與職位檢視程序，以進行職位配對。在這過程中，他們可以協助覆檢調查顧問擬備的公務員比較職位工作簡介和有關資料，並提出意見，以便在私營機構選取配對職位。此外，透過這方法，可找出公務員職位與私營機構職位之間本質上的差異，以便在考慮如何應用薪酬水平調查結果時，能充分考慮這項重要因素。
<p>11. 一個提出意見的團體認為，私營機構的職員流動性較高，在與私營機構進行薪酬水平比較時，應該考慮到現時公務員薪級表是根據年資和經驗制定，以保持公務員體系的穩定這目標。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 與公務員職位作配對的私營機構職位在與工作有關的各方面(包括一般資歷和經驗方面的要求)都要大致相若。 ● 即使假定私營機構的職員流動性較公務員隊伍為高，這只會影響有關僱員在現職私營機構所累積的工作經驗，而不會影響私營機構僱員的整體相關工作經驗。我們建議調查顧問應向參與調查的私營機構蒐集一些關於其僱員的人口統計數據，以確定私營機構在職者和公務員在年齡和工作經驗上的差異(見最後報告書表十)。政府在考慮對公務員薪級表作出任何更改時，可把上述資料連同須保持公務員隊伍的穩定這因素考慮在內。
<p>12. 一些提出意見的團體強調，確保公務員比較職位與私營機構相類職位作妥善配對是</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 為確保職位妥善配對，我們建議廣義界定的職位屬系法應包括一項職位檢視程序，在職位配對過程中充份考慮所有工作

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
很重要的。	相關因素，並同時確保納入調查範圍的公務員職位樣本具代表性。上文第 6 項的回應及最後報告書第 3.9 段闡釋建議的職位配對程序。
13. 提出意見的團體大多認為，建議的職位檢視程序是實際調查工作的一個關鍵步驟，而員工工會／協會的參與對於確保調查結果具可信性這一點是很重要的。	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們就員工如何參與建議的職位檢視程序的初步構思載於最後報告書第 3.9 至第 3.10 段。讓在職者代表和職系管理層／部門管理層參與職位檢視程序，可確保蒐集最新和全面的公務員比較職位資料，以進行職位比較。
14. 一個提出意見的團體表示，現時公務員入職職位的資歷要求已不合時宜，未能反映現時加入公務員隊伍的新聘人員的實際資歷。	<ul style="list-style-type: none"> ● 在公務員隊伍和私營機構內，入職薪酬一般是根據執行有關職務所需的資歷要求，而並非在職者的實際資歷來釐定。假如認為應給予較高資歷者較高報酬，則資歷要求應已相應提高。 ● 在進行入職薪酬調查時，調查顧問亦會向參與調查的機構蒐集有關釐定入職職位薪酬的政策資料。這些資料包括確定在職者的實際資歷是否釐定入職薪酬的主要因素。調查顧問可藉此確定有關機構是純粹按照執行職務的資歷要求，抑或在職者的實際資歷來釐定入職薪酬。蒐集所得的政策資料亦有助掌握私營機構釐定入職薪酬的做法是否有任何變化的趨勢。
15. 一個提出意見的團體表示，入職職位入職薪酬的比較，不應只考慮在職者的學歷和經驗。	<ul style="list-style-type: none"> ● 私營機構中具相類一般資歷和經驗要求的入職職位的入職薪酬，會作為釐定相關公務員資歷組別的基準薪酬的參考數據。除了基準薪酬外，在公務員隊伍的現行內部薪酬對比關係制度下，個別公務員入職職位的相關工作因素已於釐定這些個別職位入職薪酬時加以考慮。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>16. 部分提出意見的團體認為，職位比較的方法應適當顧及公務員隊伍和私營機構在運作性質、事業發展模式、薪酬福利組合結構，以及公務員職位的特殊性質和要求(例如市民對公務員的誠信有更高的期望、公務員須遵守更嚴格的操守規限，以及由於市民對公務員隊伍的要求日益提高而致對公務員構成更大壓力)等方面的差異。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應公務員隊伍和私營機構在本質上的差異，薪酬水平調查應以大致相若的一組職位作為比較基礎，按專業方式蒐集私營機構的薪酬數據，從而確定公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的程度。我們建議採用廣義界定的職位屬系法，是因為這方法相比其他職位比較方法更能達到薪酬水平調查的目的。當政府在完成薪酬水平調查後就是否調整公務員薪酬作決定時，會考慮薪酬水平調查的結果及其他相關政策考慮因素，包括公務員隊伍和私營機構之間一些本質上的差異，這些差異是薪酬水平調查無法直接處理，但在調查過程被記錄下來的。
<p>17. 部分提出意見的團體具體指出，職位比較應顧及個別公務員職位的以下特點和要求：</p> <ul style="list-style-type: none"> — 公務員職位的多樣化和獨特性質； — 要求公務員對所處理的各項事宜有廣泛的認識和具備專業技能； — 很多公務員職位所獨有的職責，例如執法、推行公共政策、提供公共服務、向立法會、區議會和市民等問 	<ul style="list-style-type: none"> ● 根據建議的廣義界定的職系屬系法，薪酬水平調查會蒐集有關公務員比較職位特性的詳細資料，以確保私營機構的配對職位，在工作相關的各個方面(包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，和一般資歷及經驗方面的要求)，與公務員比較職位大致相若。 ● 正如上文第 16 項的回應所述，兩個界別在本質上的差異(包括公務員職位在工作性質和要求方面的獨特之處)如未能在薪酬水平調查中直接處理，會在進行職位檢視程序時記錄下來，作為當局在完成薪酬水平調查後，考慮對公務員薪酬作任何所需的調整時的其中一個相關政策考慮因素。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>責；以及</p> <p>— 高級職位在風險評估和員工管理方面所負的責任。</p>	
<p>18. 一個提出意見的團體認為，公務員隊伍和私營機構在本質上的差異應予量化，以全面比較兩個界別的薪酬。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬水平調查的目的，是以專業方法及時蒐集有關私營機構薪酬水平的客觀數據。如嘗試在比較職位或分析調查結果的過程中把公務員隊伍和私營機構之間的差異量化，會流於武斷，亦並不可行。 ● 兩個界別在本質上的差異會在進行建議的職位檢視程序時記錄下來，作為當局在完成薪酬水平調查後考慮對公務員薪酬作任何所需調整時的其中一個相關政策考慮因素。
<p>19. 部分提出意見的團體認為，建議的廣義界定的職位屬系法過於概括，未能反映各種各樣公務員職位的特點和特殊要求，也不足以處理公務員隊伍與私營機構在本質上的差異。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 6 項內就近似意見所作的回應。
<p>20. 一個提出意見的團體關注到，建議的調查方法未能顧及公務員的特殊職務(例如執法職務)。另一個提出意見的團體反對進行建議的薪酬水平調查，因為該調查未能對各個別公務員職系之間的薪酬作出公平的比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 17 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
21. 若干提出意見的團體強調，確保公務員比較職位與私營機構職位作妥善配對是很重要的。	<ul style="list-style-type: none"> 參閱第 12 項內就近似意見所作的回應。
22. 部分提出意見的團體認為，公務員與私營機構的職位配對不應單以職位名稱為基礎，而應充分考慮公務員比較職位的職能，尤其這些職位近年在工作性質和要求方面的變化，以及公務員實際擁有的經驗和資歷。	<ul style="list-style-type: none"> 職位配對並不是以職位名稱為基礎。按照建議的調查方法，將會在進行仔細的職位檢視程序後，擬備詳細的職責說明書，以便選取私營機構比較職位，然後進行公務員職位和私營機構職位配對這個重要步驟。進行職位檢視程序時，會邀請部門管理層及／或職系管理層和具代表性職位的在職者參與，從而確定建議的公務員比較職位最新的工作性質和特點詳情。根據與職位有關的各方面的詳細評估，公務員比較職位將會與合理相若的私營機構職位作配對，而並非純粹按職位名稱作配對。 公務員職位會跟在工作相關的各方面(包括一般資歷和經驗要求)大致相若的私營機構職位作配對。參閱第 7 項關於調查方法如何確保公務員比較職位和私營機構比較職位作適當配對的詳情。
23. 一個提出意見的團體建議，當局應適當考慮公務員隊伍和私營機構入職職位在職者的實際工作經驗和試用期性質兩方面的差異。	<ul style="list-style-type: none"> 在進行入職薪酬調查時，調查顧問亦會向參與調查的機構蒐集有關釐定入職職位薪酬的政策資料，這些資料包括確定在職者的實際資歷是否釐定入職薪酬的主要因素。調查顧問可藉此確定，有關機構是純粹按照執行職務的資歷要求，抑或在職者的實際資歷來釐定入職薪酬。蒐集所得的政策資料亦有助我們掌握私營機構釐定入職薪酬的做法是否有任何變化

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>的趨勢。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在最後報告書第 2.56 段，我們建議私營機構的入職薪酬應界定為員工在聘用首年計及試用期結束後經調整的薪酬（如曾作調整的話）。一般來說，私營機構僱員在試用期滿證明勝任職位後所得的薪酬，才能充分反映入職職位的報酬。在大部分情況下，私營機構的試用期都較短，例如通常為期三個月，但有時可能長達六個月甚或一年。相對而言，公務員的試用期的作用大大不同，通常長達三年，試用期滿後可獲得公務員的長期職位保障。在這段為時甚久的試用期間，有關人員可根據有關薪級表從入職薪點開始，遞升至較高薪點。因此，上文所界定的私營機構入職薪酬，應與聘用資歷及經驗要求相近的公務員入職職級的薪級表起薪點比較。
<p>24. 部分提出意見的團體建議，職位配對應顧及某些公務員職系工作性質多樣化、職務廣泛和須擁有多方面的知識的要求，並把近年公務員工作在性質和要求上的轉變也考慮在內。對於顧問擬備的私營機構職位配對初步列表，他們有以下具體意見：</p> <ul style="list-style-type: none"> — 私營機構的物業／設施助理不應與公務員隊伍的康樂助理職系配對； — 統計師職系宜與統計研究經理而並非 	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 6 項的回應。該項回應闡述建議的調查方法(包括詳細的職位檢視程序)如何把公務員職位與在工作相關的各個方面大致相若的私營機構職位作配對。 ● 進行建議的職位檢視程序時，職系管理層及／或部門管理層和具代表性職位的在職者都會參與，從而確定公務員比較職系最新的工作特點詳情。根據這些詳細資料，公務員比較職位將會跟那些在與工作相關的各方面(包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求)都相若的私營機構職位作配對。 ● 載於最後報告書附件 C 的私營機構配對職位列表屬於初步建議，羅列可能被選取的私營機構配對職位，以提供概括性的

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>顧問建議的統計研究主任配對；</p> <p>— 文化工作經理職系不應與私營機構的市場推廣主任／經理配對；</p> <p>— 私營機構的公共關係主任／經理不應與康樂事務經理職系配對；以及</p> <p>— 郵務監督職系不應只與物流/送遞服務職能作配對，亦應與其他行業如銀行、連鎖零售、資訊科技、培訓及設施發展等作配對。</p>	<p>參考資料。調查顧問在進行職位檢視程序時，職系管理層及／或部門管理層和具代表性公務員比較職位的在職者都會參與。在完成該程序後，調查顧問會就私營機構配對職位的初步列表作所需修訂。</p>
<p>25. 對於顧問建議把公務員比較職位納入不同的職位屬系和職位級別，部分提出意見的團體有以下具體意見：</p> <p>— 二級助理康樂事務經理應由第 2 職位級別提升至第 3 職位級別，以反映部門運作模式和職級角色的轉變；以及</p> <p>— 把政府律師職系與其他專業職位一併納入同一職位屬系，會令政府律師職系的薪酬因為職位屬系內其他專業職位在私營機構的薪酬水平有所改變而受到不公平的影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 把公務員比較職位按職位屬系和職位級別分類後，我們可按照一個有系統的基礎作薪酬比較。由於公務員隊伍和私營機構本質上的差異，把個別公務員職位與私營機構配對職位的薪酬水平作直接比較，既不恰當，亦不可行。因此，進行薪酬水平調查的目標是將一組一組的相若職位作比較，從而確定兩個界別在薪酬方面大致相若的程度。 ● 五個廣義界定的職位屬系已考慮到公務員比較職位的工作內容和性質，尤其是這些職位提供服務的模式和對政府運作發揮的作用。至於把公務員比較職位納入五個職位級別的建議，是按現行公務員職系之間的內部薪酬對比關係制度而界定。內部薪酬對比關係制度是按公務員職位的特性制定。屬公務員薪級表上相同薪點範圍的公務員職位，會被納入同一

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>職位級別內。</p> <ul style="list-style-type: none"> 按建議的調查方法，同一職位級別內所有職位屬系自薪酬水平調查蒐集所得的薪酬數據，會整合起來，計算出一個整體的薪酬指標。五個按各職位級別計算所得的整體薪酬指標會與公務員薪級表上同一職位級別相應的薪點範圍作比較，從而確定各職位級別的薪酬水平的大致相若程度。
<p>26. 一個提出意見的團體建議，部分公務員比較職位可被納入超過一個職位屬系。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 把比較職位按職位屬系和職位級別分類後，我們可按照一個有系統的基礎作薪酬比較。五個廣義界定的職位屬系已考慮到公務員比較職位的工作內容和性質，尤其是這些職位提供服務的模式和對政府運作發揮的作用。在公務員比較職位初步列表(見最後報告書附件 C)內，每個公務員比較職位按工作性質和內容，納入一個適當的職位屬系。如有需要，調查顧問會根據在職位檢視程序中得知的公務員比較職位特性詳情，修訂比較職位的職位屬系和職位級別分類。
<p>27. 部分提出意見的團體建議，調查應在充分諮詢公務員員工團體的情況下進行。一些提出意見的團體建議，應讓工會／協會和職方代表參與建議的職位檢視程序。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 參閱上文第 13 項內就近似意見所作的回應。
<p>28. 一名提出意見的團體認為，為了確保職位妥善配對，應向員工提供有關公務員比較職位的最新資料，方便擬備職責說明書，以選取私營機構配對職位。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 參閱上文第 24 項就公務員比較職位具代表性職位的在職者、職系管理層及／或部門管理層及員工參與職位檢視程序事宜所作的回應。在蒐集資料階段，職系管理層及／或部門管理層和具代表性職位的在職者都會獲邀就公務員比較職位

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>的特性詳情提出意見。調查顧問會根據公務員比較職位的特性詳情擬備職責說明書，以便從參與調查的機構中選取私營機構比較職位。當局會告知員工職位檢視程序的結果，各有關方面可清楚得知調查顧問將會如何進行職位配對。</p>

個別公務員的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>29. 一名提出意見的公務員認為，基於公務員隊伍和私營機構在本質上的差異，兩個界別的薪酬水平並不能作公平和合理的比較。他亦認為將公務員比較職位納入五個職位屬系的建議過於概括。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱上文第 6 項內就近似意見所作的回應。
<p>30. 部分提出意見的公務員認為，薪酬水平調查方法應確保公務員比較職位與私營機構職位妥善配對。在職位配對的過程中，應考慮公務員比較職位的職能，尤其這些職位近年在工作性質和要求方面的變化，以及公務員實際擁有的經驗和資歷。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 6 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>31. 一名提出意見的公務員認為，入職薪酬調查是整體薪酬水平調查下不可或缺的一部分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 意見備悉。事實上，我們已於最後報告書第 2.53 段建議整體薪酬水平應包括一項入職薪酬調查。

各局／部門管理層的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>32. 一個提出意見的部門管理層同意廣義界定的職位屬系法是一個客觀的職位比較方法，並建議顧問確保公務員比較職位應在工作性質和要求方面具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 選取公務員比較職位的其中一項指導原則，是要確保所選取的公務員比較職位能合理代表公務員隊伍。為達致這個目標，我們於最後報告書第 2.42 段提出一套選取準則。例如，每個公務員比較職系應有合理的編制職位數目(不少於 100 個職位)；整體來說，公務員比較職位應能大體上涵蓋不同職業範疇及不同的職位級別等。
<p>33. 一個提出意見的部門管理層強調，必須全面考慮公務員隊伍與私營機構本質上的差異，尤其是兩個界別在運作性質和工作要求方面的差別。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 參閱第 6 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
34. 幾個提出意見的部門管理層強調，必須確保比較職位妥善配對。與相應的私營機構職位作配對時，必須考慮公務員比較職位的實際工作要求和所需承擔責任的輕重。	● 參閱第 6 項內就近似意見所作的回應。
35. 一個提出意見的部門管理層認為，在職位配對過程中，必須考慮公務員隊伍和私營機構在職級架構上的差異，該部門管理層進一步指出，在專業職位的工作內容和資歷要求方面，私營機構之間也存在很大差異。	● 參閱第 6 項內就近似意見所作的回應。
36. 一個部門管理層建議，考慮到郵務監督職系工作的複雜性以及範圍廣泛，應為該職系各職級作如下配對：二級助理郵務監督職級，應與私營機構地區營運經理／助理物流經理／助理行政經理職位配對；而高級郵務監督職級，則應與私營機構零售總監／市場推廣總監／總經理的職位配對。	● 參閱第 17 項內就近似意見所作的回應。
37. 一個提出意見的部門管理層支持採用資歷基準法進行入職薪酬調查。	● 意見備悉。
38. 一個提出意見的部門管理層建議，進行整體薪酬水平調查和入職薪酬調查時，為確	● 在設定私營機構薪酬數據的調查樣本數目時，基本的考慮因素是每一職位屬系及每一職位級別內的私營機構配對職位是

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>保調查數據具代表性，應就每個公務員比較職位及每個資歷要求的私營機構薪酬比較數據，設定最低調查樣本數目。</p>	<p>否具足夠代表性，而並非可與各公務員職位配對的私營機構職位數目。針對這個問題，我們已建議應有足夠數目的機構參與調查，以確保每個職位屬系可至少從十間機構蒐集數據。在入職薪酬調查方面，我們同樣規定每個資歷組別必須有至少十間機構提供數據。</p>

非公務員團體及公眾的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>39. 一些提出意見的團體／人士大致支持顧問就薪酬水平調查方法所提出的各項建議，包括有關進行職位比較、選取公務員比較職位和選取私營機構納入調查範圍等各方面的方法等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 意見備悉。
<p>40. 一位提出意見的人士認為，政府在釐定公務員薪酬水平時，應考慮是否有需要因應個別人員(尤其是薪酬已達薪級表頂點而晉升機會不大的人員)的專業資格給予獎勵。另一個提出意見的團體表示，公務員的薪酬水平，應與擁有相類工作經驗的私營機構僱員的薪酬水平作比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公務員職位將會與在工作相關的各個方面大致相若的私營機構職位作配對，包括一般經驗和資歷要求，而不是在職者實際擁有的經驗。請參閱第 11 項就工作經驗事宜的回應。

(IV) 選取公務員比較職位

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>41. 一個提出意見的團體表示，不反對薪酬水平調查的調查範圍不包括首長級職位，惟政府在完成這次薪酬水平調查後，須為首長級職位另外進行薪酬檢討。此外，該團體又認為，由於近年私營機構的高層管理人員與低級職員的薪酬差距日漸擴大，所以按現行的內部薪酬對比關係把調查結果應用於首長級人員，可能對首長級人員不公平。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們知悉政府打算按現行的內部薪酬對比關係把薪酬水平調查結果應用於所有公務員職系／職級，不論這些職系／職級是否已納入調查範圍內。我們亦知悉政府打算在制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為首長級職位進行薪酬檢討。有關首長級和非首長級職位的內部薪酬對比關係，可在稍後為首長級職位進行薪酬檢討時一併檢討。
<p>42. 部份提出意見的團體表示，不同意薪酬水平調查的調查範圍不包括首長級職位，原因是在私營機構內應有相類職位可與首長級職位作比較，例如經理級的職位。有意見認為，高級公務員的薪酬待遇組合與私營機構的高級人員並不相同，因此調查範圍如果不包括高級職位，調查結果將不能準確反映兩個界別的薪酬比較情況。他們關注若調查範圍不包括首長級職位，薪酬水平調查的結果將無法反映高層人員與低級職員的薪酬差距日漸擴大的情況。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們建議，基於以下考慮，屬首長級薪級表的公務員職位不應納入調查範圍內： <ul style="list-style-type: none"> (a) 由於公務員首長級職位(尤其是高層職位)負責制定政策，難以根據建議的廣義界定的職位屬系法在私營機構找到足夠數目的職位作合理配對； (b) 儘管可按工作因素比較法，就首長級職位與私營機構職位的薪酬作一比較，但該方法與建議用於非首長級職位薪酬比較的廣義界定的職位屬系法完全不同。由於不同的調查方法乃建基於不同的假設和理念，按不同的職位比較法就公務員首長級職位和非首長級職位蒐集私營機構的薪酬數據，將難以整合成一套連貫的薪酬數據，以

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>反映整體情況；以及</p> <p>(c) 把高層職位納入調查範圍內可能會導致參與調查的機構在資料保密方面有所顧慮，因而令數據蒐集程序更形複雜。私營機構可能由於上述顧慮而完全不參與調查，以致從調查蒐集所得的薪酬數據有所減少。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 我們知悉政府打算在制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為首長級職位進行薪酬檢討。有關首長級和非首長級職位的內部薪酬對比關係，可在稍後為首長級職位進行薪酬檢討時一併檢討。
<p>43. 一個提出意見的團體表示支持不把紀律部隊職系納入調查範圍內，原因是私營機構並無職位可與紀律部隊職位作合理比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 意見備悉。建議的調查範圍不包括紀律部隊職級，因為這些職級的工作性質和要求獨特，在私營機構沒有相類職位可作合理配對。我們知悉政府打算按現行的內部薪酬對比關係把薪酬水平調查結果應用於所有公務員職系／職級，不論這些職系／職級是否已納入調查範圍內。我們亦知悉政府打算在制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為紀律部隊職系進行職系架構檢討。
<p>44. 部分提出意見的團體建議，為確保調查具代表性，調查範圍不應排除教育界別、醫護界別和社會福利界別的公務員職位，原因是這些界別的私營機構職位並非全部參照公務員薪酬安排來釐定薪酬。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們原先建議不應將某些公務員職位納入調查範圍內，因為可與這些職位作配對的私營機構職位的薪酬水平，即使不是直接參照公務員的薪酬安排，也會在很大程度上受其影響。這些職位包括教育職系，因為 89% 的中小學教師任教於政府及資助學校。醫護界別也屬此類別，因為逾 85% 的醫院病牀由公營醫療機構提供。雖然部分受資助的社會服務機構的薪酬或已與公務員薪級表脫鉤，但這只不過是最近出現的情況，實際的薪酬水平可能仍然反映公務員的薪酬安排。因

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>此，我們原先建議社會福利界別也不應納入調查範圍內。如果某界別的大部分僱主都參照公務員薪酬來釐定員工的薪酬水平，從該界別蒐集所得的薪酬數據將難以提供一些有意義的數據，用於比較公務員和私營機構僱員的薪酬。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 因應員工對於調查將不包括教育界別、醫護界別和社會福利界別所表達的關注，我們建議日後委聘的調查顧問應從教育界別、醫護界別和社會福利界別選取一些具代表性的非政府機構作為樣本進行研究，以確定上述界別內相當比例的非政府機構的薪酬安排是否仍深受公務員薪酬安排所影響。調查顧問應確定是否不把這些界別的公務員職位納入調查範圍內；如調查顧問認為應將之納入調查範圍的話，須建議宜納入哪些機構作比較，以及在這些界別選取合適的比較職位，納入調查範圍內。
<p>45. 若干提出意見的團體建議，政府應檢討顧問建議納入調查範圍內的公務員比較職位數目(佔公務員編制的 44%)，是否足以代表公務員隊伍。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 建議納入調查範圍內的公務員職位，佔整個公務員編制約 44%。如果撇除紀律部隊職位(這些職位明顯地並無可配對的私營機構配對職位)、首長級職位(如要為這些職位進行比較，須同時採用多於一種調查方法，以致在整合數據時產生實際困難)，以及屬於教育界別、醫護界別和社會福利界別的公務員職位(它們是否應納入調查範圍內有待調查顧問的進一步研究)，公務員比較職位佔餘下公務員編制約 73%。這個樣本數目應具合理的代表性。 ● 我們認為不應把餘下的 27% 公務員編制納入調查範圍內，因為這些職位所屬的職系／職級的職位數目不多(因此未能符合為確保比較職位能代表公務員隊伍而在職位編制方面訂下

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	的選取準則)，或未能找到私營機構職位作合理配對。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>46. 一個提出意見的團體建議，當局應確保選取納入調查範圍的私營機構比較職位，只限於那些在工作性質、技能、資歷和經驗要求方面可與公務員隊伍相比的私營機構職位。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 選取公務比較職位的其中一項建議準則，是公務員比較職位應在多間私營機構內找到可作合理配對的職位，而這些私營機構職位應在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重和一般資歷和經驗的要求方面與公務員比較職位大致相若。 ● 參閱第 6 項回應所述的措施。這些措施可確保從私營機構選取的配對職位，在工作相關的各個方面都與公務員比較職位大致相若，以便作職位配對。
<p>47. 一個提出意見的團體反對調查範圍不包括紀律部隊職系和某些非首長級的文職職位。他們認為有必要確定上述公務員職位的薪酬水平是否與私營機構的薪酬水平大致相若，故此，政府應參照其他國家就該類職位所進行的薪酬調查，以檢討上述公務員職位的薪酬水平。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 由於部分公務員職位並沒有合理的私營機構職位可作配對，另外有一些私營機構配對職位的薪酬是參照公務員薪酬而釐定，因此實際上並不可能把所有公務員職位納入薪酬水平調查的調查範圍內。有關建議調查範圍不應包括紀律部隊職級及某些其他文職職級的原因，請參閱第 43 和第 44 項的回應。我們知悉政府打算在制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為近年在工作性質和要求方面或已出現重大變化的職系／職級進行個別的職系架構檢討，例如首長級職位和紀律部

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>隊職系。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 由於不同國家在釐定僱員薪酬方面各有不同的考慮(例如經濟情況、政府架構等)，因此，不宜把香港公務員薪酬與其他國家的薪酬作一比較，以釐定香港公務員的薪酬水平。此外，如果不同公務員職位的薪酬水平是根據不同準則釐定(即比較職位的薪酬按私營機構配對職位來釐定，而其他公務員職位則按其他國家的配對職位來釐定)，不但公務員職系之間的內部薪酬對比關係難以維持，在釐定不同公務員職位的薪酬時，亦難做到公平一致。
<p>48. 一個提出意見的團體認為，建議納入調查範圍內的公務員比較職位數目(佔公務員編制的 44%)，不足以代表公務員隊伍。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 45 項就近似意見所作的回應。
<p>49. 有意見認為，如以紀律部隊職系須負責執法工作為理由，而不把這些職系包括在調查範圍內，則其他同樣須負責執法任務的文職職系(如交通督導員)，亦不應包括在調查範圍內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 由於紀律部隊職系找不到職位作合理配對，因此不被納入調查範圍內。基於同樣理由，交通督導員亦不被納入最後報告書附件 C 的公務員比較職位初步列表內。 ● 其他文職職系如須負責執法職務，這些職務的性質和比重，以及這些職務跟那些須在相同法律規管框架下運作的私營機構職位的職責的相若程度，將會在職位檢視程序中因應個別職位的情況予以考慮。
<p>50. 數個提出意見的團體反對不把首長級職位納入調查範圍內。其中一個團體關注以不同方式處理首長級職位和非首長級職位，</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 42 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
會影響公務員士氣。	
<p>51. 部分提出意見的團體對應否把某些公務員職系／職級列為比較職位納入調查範圍內提出具體意見。例如，有意見認為，由於統計主任職系、勞工督察職系和政府律師職系在私營機構沒有配對職位可作合理比較，因此不應選取這些職系作為比較職位。另有一個提出意見的團體建議，基於不把醫護、教育和社會福利界別的公務員職系納入調查範圍的同樣理由，不應把從事文化管理工作的職系納入調查範圍內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 最後報告書附件 C 所示的公務員比較職位列表是按最後報告書第 2.42 段列出的建議選取準則（包括：公務員比較職位應在多間私營機構內找到可作合理配對的職位、公務員比較職位在公務員隊伍中應具代表性，而其編制不少於 100 個職位等）擬訂，屬初步建議。 ● 在職位檢視程序中，經考慮收集所得有關公務員比較職位的工作特性的詳細資料後，會對上述初步列表作出所需修訂。調查顧問在進行職位檢視程序時，會徵詢職系管理層及／或部門管理層和有關公務員比較職位具代表性職位的在職者的意見，然後制定最後的公務員比較職位列表，並就有關公務員比較職位擬備詳細的工作簡介，以便從私營機構選取合適的比較職位作職位配對。 ● 有關是否把教育、醫護和社會福利界別的公務員職位納入調查範圍的最新建議，請參閱第 44 項的回應。
<p>52. 若干提出意見的公務員認為，負責執法職務的文職職位，例如勞工督察，未必有可配對的私營機構職位。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們不建議選取勞工督察作為比較職位，因為在私營機構內找不到在工作內容和工作性質上可與其作配對的職位。

個別公務員的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>53. 一名提出意見的公務員認為，紀律部隊部門的職位(例如警察通訊員職系、從事公共關係工作的警務人員及廉政主任職系)如有相類的私營機構職位作配對，應列為公務員比較職位，納入調查範圍內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別公務員職位是否適合被選取為比較職位，將按一套客觀的選取準則作評估。扼要來說，公務員職位如果在公務員隊伍中具代表性，並且在很多間私營機構內找到在工作相關的各個方面可作合理配對的職位，便會被選取為比較職位。選取準則詳情，請參閱第 51 項的回應和最後報告書第 2.42 段。意見中提到的公務員職位不被選為比較職位，是由於涉及的職務是由紀律部隊人員擔任(例如由警務人員擔任公共關係工作)，而這些人員在私營機構內沒有可作合理配對的職位；又或者找不到在工作內容和工作性質上可作合理配對的私營機構職位。
<p>54. 有建議認為，基於擬議不把教育、醫護和社會福利界別的公務員職位納入調查範圍的同樣理由，不應把康樂事務經理職系納入調查範圍內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 有關我們就是否把教育、醫護和社會福利界別的公務員職位納入調查範圍的考慮，請參閱第 44 項的回應。 ● 由於康樂事務經理職系在公務員隊伍中具代表性，並且在私營機構內可找到在工作內容和工作性質等方面可作合理配對的職位，所以建議納入調查範圍內。 ● 透過職位檢視程序取得公務員比較職位的工作特性詳情後，初步列表會予以修訂。調查顧問在進行職位檢視程序時，會尋求職系管理層及／或部門管理層和公務員比較職位具代表性職位的在職者的意見，然後敲定公務員比較職位列表，並就有關公務員比較職位擬備詳細的工作簡介，以便與私營機構比較職位作配對。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
55. 一名提出意見的公務員認為，應把更多公共服務屬系的公務員職位納入調查範圍，以提高調查結果的代表性。	<ul style="list-style-type: none"> ● 獲選取作為比較職位的公務員職位，須符合最後報告書第 2.42 段所列的選取準則。我們建議的其中一項選取準則是，納入調查範圍內的公務員比較職位整體來說，應能合理代表不同職業範疇和不同職位級別的公務員職位。

各局／部門管理層的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
56. 兩個提出意見的部門管理層認為，在建議不納入調查範圍內的公務員職系(例如醫護、教育和社會福利界別的公務員職系)中，並非所有相應的私營機構配對職位都是參照公務員的薪酬安排來釐定薪酬的。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 44 項內就近似意見所作的回應。
57. 部分提出意見的部門管理層就一些個別職系是否應被選取為比較職位一事發表意見。舉例來說，一個提出意見的部門管理層建議，調查範圍不應包括統計師職系，因為私營機構沒有配對職位可作合理比較。另一個提出意見的部門管理層認為，調查範圍應包括郵務員和郵差職系，因為這兩個職系的編制相對地大，及或有相應的私營機構配對職位。	<ul style="list-style-type: none"> ● 公務員比較職位的選取準則詳情，參閱第 51 項的回應和最後報告書第 2.42 段。 ● 我們建議把統計師職系納入調查範圍內，因為可在私營機構找到相類職位，例如負責設計和監察研究及制訂統計資料工作的統計研究主任和高級統計研究經理。 ● 由於在私營機構內找不到在職務性質和工作要求上可與郵務員和郵差職系作合理配對的職位，所以這兩個職系不被選作比較職位。

非公務員團體及公眾的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>58. 部分提出意見的團體／人士認為，調查範圍不應排除首長級職位。一個提出意見的團體／人士建議，最高級的政府官員和部門首長，可分別與私營機構的最高管理層和部門經理作出比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 42 項內就近似意見所作的回應。
<p>59. 有建議認為，對於那些沒有適當的私營機構配對職位的公務員職位(例如首長級薪級表的職級和紀律部隊職級)，政府可考慮把這些職位的薪酬水平，與其他國家的同類公務員職位的薪酬安排作比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 47 項內就近似意見所作的回應。
<p>60. 一個提出意見的團體支持調查範圍不應包括沒有私營機構配對職位的紀律部隊職系。另一個提出意見的團體則不支持該建議，原因是這些職系的編制相當大。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 有關不把紀律部隊職系納入薪酬水平調查範圍的理據，請參閱第 43 項的回應。
<p>61. 一名提出意見的人士認為，擬議的調查範圍不包括醫護、教育、社會福利和土木工程界別的公務員職位，可能會影響調查結果的準確程度，並擴大不同職位級別職位之間的薪酬差距。政府應考慮如何為這些界別的職位釐定薪酬水平。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 44 項的回應。該項回應闡釋原先不把教育、醫護和社會福利界別公務員職位納入薪酬水平調查範圍的原因，以及我們其後建議調查顧問應蒐集更多資料，以確定是否應把這些職位納入調查範圍內。 ● 最後報告書附件 C 的比較職位初步列表已把土木工程職系包括在內。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> ● 即使最終決定不把這些界別的公務員職系納入調查範圍內，薪酬水平調查的結果仍然可透過現行的內部薪酬對比關係制度應用於這些職系。
<p>62. 一名提出意見的人士提議政府應檢討顧問建議納入調查範圍內的公務員比較職位數目(佔公務員編制的 44%)，是否足以代表公務員隊伍。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 45 項內就近似意見所作的回應。

(V) 選取納入調查範圍的私營機構

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>63. 兩個提出意見的團體反對把僱用少於 100 名僱員的私營機構納入調查範圍內，理由是員工編制較大的機構，其薪酬管理亦相對較穩定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有關私營機構的規模這一點，我們在最後報告書第 4.5 段建議，所選取的機構應在所屬界別中被視為具代表性的僱主，通常僱用的人數達 100 名或以上。不過，如有需要把某些私營機構納入調查範圍，以涵蓋更多的比較職位，而這些機構也符合其他甄選準則，則可稍為彈性處理有關僱員人數這項準則。在進行薪酬水平調查時，有需要在這方面稍作彈性處理，因為我們既要選取足夠數目的私營機構職位，以便與公務員比較職位作合理配對，同時又要取得足夠數據，以確定某些比較職位的一般薪酬安排。由於所有納入薪酬水平調查範圍的私營機構必須符合作為穩健良好的僱主的準則，因此，將一些符合所有選取準則而單單在僱員人數方面不足 100 人的私營機構納入調查範圍內，不足為慮。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>64. 數個提出意見的團體建議，調查範圍應只限於那些與公務員隊伍相若的私營機構，而在選取這些機構納入調查範圍時，應考</p>	<ul style="list-style-type: none"> 我們在最後報告書表九內建議了一套客觀的準則，以選取私營機構納入調查範圍內。其中一項準則是納入調查範圍的機構整體上應能合理地代表香港市場普遍的薪酬水平，以供當

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>慮政府和私營機構在運作性質等方面本質上的差異。</p>	<p>局在制定具競爭力及公平的公務員薪酬政策時作為參考。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要在選取私營機構納入調查範圍的過程中處理公務員隊伍和私營機構本質上的差異，並不可行。不過，有關選取私營機構納入調查範圍的建議準則已包含了一些要素(例如：獲選取的機構應為穩健良好的僱主、這些機構應有足夠數目的合理配對職位等)，為比較兩個界別的薪酬提供適當的基礎。 ● 公務員隊伍和私營機構本質上的任何差異會被記錄下來，以便政府在完成薪酬水平調查後對公務員薪酬作任何所需調整時予以考慮。
<p>65. 一個提出意見的團體提議，由於提早退休的公務員願意接受較低工資，不應把聘用這些人員的機構納入調查範圍內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 根據建議的選取準則，納入調查範圍的私營機構應普遍被認為是穩健良好的僱主，並在工資和薪金方面具備一套合理和有系統的管理方法。私營機構是否符合這個準則，並非取決於其僱員的工作履歷。
<p>66. 一個提出意見的團體關注到要選取合適並且聘用與公務員經驗相若的員工的私營機構這方面會有困難。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們的最後報告書表九內建議了一套客觀的準則，以選取私營機構納入調查範圍內。其中一項準則是參與調查的私營機構在整體上應該能夠提供足夠數目跟公務員比較職位在與工作相關的各方面(包括資歷和經驗的要求)大致相若及可作合理配對的私營機構職位。 ● 參閱第 11 項的回應。該項回應闡釋在進行職位配對時如何考慮比較職位的工作經驗要求，以便將兩個界別的薪酬安排作公平的比較。我們亦要指出一點，在進行薪酬比較時，應考慮工作經驗方面的要求，而並非在職者擁有的實際工作經

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	驗。
67. 一個提出意見的團體建議當局應就建議選取納入調查範圍的私營機構諮詢員工。	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應諮詢所得的意見，我們於修訂建議報告第 5.8 段建議調查顧問應研究最後報告書表九所載有關選取私營機構納入調查範圍內的準則，是否有任何技術事宜需處理，並經考慮局方、督導委員會和諮詢小組就這方面提出的意見後，建議如何處理這些事宜。

各局／部門管方的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
68. 一個提出意見的部門管理層建議，在選取私營機構納入調查範圍時，除考慮機構的員工編制外，亦應考慮該機構可提供的比較職位數目，以確保把該機構納入調查範圍內會有助提高調查數據的代表性。	<ul style="list-style-type: none"> ● 倘若規定每間機構必須設有至少某個數目的比較職位，則如某些職位屬系內的一些職位通常只能在那些只設有少數不同職位的機構找到，這些職位屬系的整體代表性或會受到影響。在選取私營機構納入調查範圍內時，我們必須在上述建議及為每個職位屬系選取足夠數目的機構參與調查這準則之間，作出平衡。
69. 一個提出意見的部門管理層支持規模較小的機構，例如僱員人數少於 100 名的機構，一般不應納入調查範圍內，除非這樣會確保某些專門職位組別或職位可找到合適的相若私營機構職位，而這些相若職位	<ul style="list-style-type: none"> ● 意見備悉。在最後報告書 4.5 段，我們建議在某些情況下，應保留彈性，容許把規模較小的機構納入調查範圍內。在進行薪酬水平調查時，有需要在這方面稍作彈性處理，因為我們既要選取足夠數目的私營機構職位，以便與公務員比較職位作合理配對，同時又要取得足夠數據，以確定某些比較職

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
通常只能在規模較小的機構找到。	位的一般薪酬安排。

非公務員團體和市民的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
70. 一名提出意見的市民表示，調查範圍應包括那些以合理和有系統性的方法進行薪酬管理的機構，例如具規模的國際企業。	<ul style="list-style-type: none"> ● 選取私營機構納入調查範圍的其中一項準則，是有關機構應普遍被認為是穩健良好的僱主，並在工資和薪金方面具備一套合理和有系統的管理方法。這項準則同時適用於在本港經營的跨國機構和本地公司。
71. 一個提出意見的團體認為，規模較小的機構，例如僱員人數少於 100 名的機構，一般不應納入調查範圍內，除非這樣會確保某些專門職位組別可找到合適的相若私營機構職位。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 69 項的回應。
72. 一名提出意見的人士表示，顧問應列出將會納入調查範圍內的私營機構。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 67 項的回應。

(VI) 蒐集數據

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>73. 一些提出意見的團體表示，由於私營機構提供浮動報酬(即酌情發放的獎金)的做法日趨普遍，因此，他們反對在計算私營機構的年度基本薪金時，不把這個薪酬組成部分計算在內。對於顧問建議在計算公務員的年度現金報酬總額時將房屋津貼和教育津貼包括在內，他們表示有保留，因為政府與私營機構是按不同條款向員工提供這些津貼的，而政府為各級公務員提供這些津貼的條款亦有差異。此外，當局正另行檢討各項附帶福利性質的公務員津貼，故此這些津貼的發放可能會有所改變。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 私營機構一般不會把浮動報酬當作基本薪金的一部分，但可能將之視為現金報酬總額的一部分。因此，應蒐集浮動報酬(包括酌情發放的獎金)的數據，將之納入現金報酬總額內，而並非納入基本薪金內。不過，有見及諮詢所得的意見，我們建議，如果薪酬水平調查顯示浮動薪金已成為私營機構報酬政策的一個核心部分，則可考慮把私營機構的浮動薪金和基本薪金一併計算，然後把合併的數值與公務員的基本薪金作一比較。這項比較是最後報告書第 7.18 段及表十三建議按基本薪金分析及現金報酬總額分析進行的比較以外新增的一項比較。我們在最後報告書第 5.4 段建議在薪酬水平調查中蒐集有關薪酬安排組成結構的政策資料。我們可從這些資料得知私營機構現時發放浮動報酬的一般趨勢。 ● 公務員隊伍與私營機構發放津貼的做法不同，但對享有津貼的僱員來說，這些津貼確實具有現金價值。如把這些報酬項目完全不予計算，薪酬比較便會欠全面。由於公務員隊伍和私營機構在薪酬結構上有所不同，一個務實的方法是蒐集私營機構僱主在調查期內實際支付給僱員的所有現金報酬項目的數據，以便與公務員基本薪酬及發放予公務員的主要現金津貼的實際開支作比較。把這些開支數據按職位級別整合起來，便可反映不同層級的員工在可享津貼方面的差異。政府的公務員津貼政策將來如有任何改變，日後這些津貼的實際開支將會有所變動，而將來進行薪酬水平調查時，跟私營機

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>構薪酬所作的比較將會反映這些變動。</p>
<p>74. 另一個提出意見的團體認為，真正對等的薪酬比較應以公務員和私營機構僱員的整套薪酬福利總值作為比較基礎。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們並不建議根據報酬總值比較薪酬，原因如下： <ul style="list-style-type: none"> (a) 公務員享有的福利待遇因人而異，視乎個別人員的聘用條款、薪點、個人情況(如婚姻狀況、子女數目)等而定，而並非取決於他們的職位和職級； (b) 按可享有的員工福利，而並非員工實際領取的福利津貼，去估算員工福利的價值是相當複雜的。另外，要就並非以現金形式發放的員工福利(例如醫療及牙科福利、宿舍等)的適當估值方法尋求共識，亦存有困難；以及 (c) 某些津貼(如逾時工作津貼、工作相關津貼等)的發放和金額，因個別公務員而異，主要視乎員工本身的情況而定。因此，並無一致的基礎去比較這些津貼的價值。 ● 在最後報告書第 5.6 段，我們已建議應蒐集有關私營機構為員工提供的主要福利的資料，以便政府在完成薪酬水平調查後考慮就公務員薪酬作任何調整時，作為參考。
<p>75. 一個提出意見的團體關注到從私營機構蒐集的薪酬數據未必全面和準確。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 按調查方法下的建議準則選取私營機構納入調查範圍，會有助確保蒐集所得的薪酬數據的代表性。例如，其中一項準則是選取穩健良好的僱主納入調查範圍內。這些機構均設有一套合理和有系統的方法管理員工的工資和薪酬，同時亦備有一套有效的資料管理系統，方便抽取與薪酬有關的資料，更

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	會將所有支薪項目記錄下來。
76. 部分提出意見的團體表示，在進行薪酬比較時，應計及那些私營機構有提供，但政府沒有提供的非現金福利(例如宿舍、會所會籍、專用車輛、低息按揭、股票期權等)。	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們建議，公務員隊伍和私營機構內以非現金形式提供的員工福利不應被納入調查範圍內，因為要就如何估算兩個界別的員工福利價值定出一致而大家又認同的方法，相當困難，且不可行。 ● 我們已建議在薪酬水平調查中蒐集有關各種員工福利、津貼及其他項目的政策資料，以便政府在完成薪酬水平調查後考慮就公務員薪酬作任何所需調整時，作為參考。不過，我們應指出一點，納入是次薪酬水平調查內的職位級別，慣常並不獲提供上述的大部分福利(例如轎車、豪華會所會籍、子女教育津貼及長期獎勵)。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
77. 一些提出意見的員工團體建議，在進行薪酬比較時，應計及那些私營機構有提供，但政府沒有提供的非現金福利(例如宿舍、會所會籍、專用車輛、低息按揭、股票期權等)。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 76 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>78. 一個提出意見的團體指出，不少私營機構只提供最基本的附帶福利，以符合法例規定。因此，以年度現金報酬總額作薪酬比較的基礎，並不可靠。他們認為公務員的附帶福利安排不應硬性地與私營機構看齊，否則，會影響員工士氣，造成人才流失。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬水平調查的目的，是以客觀的方法蒐集私營機構的薪酬數據。我們建議分析蒐集所得的薪酬數據時，應以多個數值為基礎，包括把年度現金報酬總額與計及主要現金津貼成本的公務員基本薪金作比較。有關建議原因見第 73 項的回應。 ● 我們並不建議透過薪酬水平調查比較公務員附帶福利和私營機構福利。我們知悉政府正另外進行一項公務員津貼的檢討。
<p>79. 一個提出意見的團體建議，在進行薪酬比較時，應考慮公務員與私營機構僱員醫療福利的差異。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 有關今次薪酬水平調查集中比較基本薪酬與及現金報酬總額的原因，請參閱第 73 項的回應。
<p>80. 一個提出意見的團體建議，為確保薪酬比較的可信性，在蒐集薪酬資料時，應選取那些與相應公務員具相同年資的在職者的薪酬數據。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 11 項的回應。該項回應闡述如何把公務員職位與在一般資歷和經驗要求及工作相關的各個方面大致相若的私營機構職位作比較。我們亦要指出一點，進行薪酬比較時，應考慮工作經驗方面的要求，而並非有關在職者擁有的實際工作經驗。
<p>81. 一個提出意見的團體關注到從私營機構蒐集的數據未必全面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 75 項內就近似意見所作的回應。

各局／部門管理層的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>82. 一個提出意見的部門對於把房屋津貼和教育津貼計算在公務員年度現金報酬總額內的建議有保留，因為政府與私營機構是按不同條款向員工提供這些津貼，而政府為各級公務員提供這些津貼的條款亦有差異。此外，當局正另行檢討各項附帶福利性質的公務員津貼，故此這些津貼的發放可能會有所改變。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 73 項內就近似意見所作的回應。
<p>83. 一個提出意見的部門建議，應蒐集一段較長時間(如由一九九七年之前五年或七年至一九九七年之後五年或七年)內的私營機構薪酬水平數據，以作參考。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬水平調查的目標，應該是以專業方法及時蒐集有關私營機構薪酬水平的客觀資料。有關調查應每三至五年進行一次，以確保公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。期間，我們會透過進行專設的薪酬趨勢調查或參考市場現有的薪酬趨勢分析資料，掌握兩次薪酬水平調查之間所出現的任何薪酬變動。在更完備的薪酬調整機制下，在進行薪酬水平調查後，如薪酬水平出現任何差距，我們將會在下次調查中蒐集有關資料，以便就公務員薪酬作任何所需調整時加以考慮。此外，要求私營機構提供一些太舊的數據資料，並不切實際；即使它們能提供有關資料，亦會欠全面。
<p>84. 一個提出意見的部門建議，在進行薪酬比較時，應計及那些私營機構有提供，但政府沒有提供的非現金福利(例如宿舍、會</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 76 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
所會籍、專用車輛、低息按揭、股票期權等)。	

非公務員團體及公眾的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
85. 一個提出意見的團體指出，以年度現金報酬總額作薪酬比較的基礎，未必可靠，因為不少私營機構為僱員提供不同種類的報酬，例如公司股票認購權、低息按揭、家屬免費機票、公司產品折扣優惠、花紅、佣金等。	<ul style="list-style-type: none"> ● 請參閱第 73 和 74 項的回應，該項回應闡釋建議採用現金報酬總額以全面和公平地比較公務員隊伍和私營機構的薪酬的理據，以及建議不把非現金福利納入比較範圍的理據。
86. 一些提出意見的團體建議，為進行薪酬比較而蒐集的數據應包括附帶福利方面的數據，因為這個報酬項目是私營機構高層僱員基本薪金的組成部分。顧問亦應考慮在進行薪酬比較或在調查後進行數據分析時，計及公積金供款這因素。	<ul style="list-style-type: none"> ● 請參閱第 73 和 74 項的回應，該項回應闡釋建議採用現金報酬總額全面和公平地比較公務員隊伍和私營機構的薪酬的理據，以及不把非現金福利納入比較範圍的理據。在最後報告書第 5.6 段，我們已建議應蒐集關於私營機構為員工提供的主要福利的資料，以便政府在完成薪酬水平調查後考慮就公務員薪酬作任何調整時，作為參考。

(VII)數據分析

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>87. 兩個提出意見的團體認為，在分析數據時，採用在職者一般薪酬安排計算方法(即每名在職者的薪酬數據所佔比重一樣)，較建議的機構一般薪酬安排計算方法(即每個參與調查機構的薪酬數據經整合後所佔比重一樣)可取，並認為前者較具代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們建議採用機構一般薪酬安排計算方法的原因如下： <ul style="list-style-type: none"> (a) 這方法概括反映了在個別機構開設的比較職位的平均實際薪酬水平，而這些薪酬水平乃按機構內不同職位之間的對比關係釐定。因此，可作為與公務員薪酬(而這些薪酬水平乃按職位之間的現有內部薪酬對比關係釐定)進行比較的參考基準；以及 (b) 這方法可確保薪酬水平調查的結果不會因少數私營機構以特別高或特別低的薪酬聘用大量人員任職機構內某些比較職位而受到影響。 ● 最後報告書(附件 F 第 11 至 12 段和表十八)利用假設數據，舉例說明在職者一般薪酬安排計算方法。從示例可見，如果有少數私營機構以特別高或特別低的薪酬，聘用大量人員擔任機構內某些比較職位，將會大大影響薪酬水平調查的結果。 ● 即將進行的薪酬水平調查是首次按建議的調查方法為公務員隊伍進行的調查，我們建議最好能夠盡量就私營機構配對職位的所有在職者蒐集齊全的數據，而並非只就每一間參與調查機構的少數量具代表性的在職者蒐集資料。這做法有助調查顧問確定根據在職者一般薪酬安排計算方法及機構一般薪

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>酬安排計算方法所得出的薪酬數據分析結果是否有明顯分別。不過，若要蒐集所有在職者¹的資料，可能會對於部分機構帶來太多額外工作，而導致這些機構可能拒絕參與調查。此外，部分機構亦可能關注到若提供這些薪酬資料，將會令個別在職者的薪酬資料不能保密。我們因此建議，雖然調查顧問應盡量蒐集全面的資料，但亦須保留彈性，視乎情況蒐集較有限但仍具代表性的資料，以確保被選取納入調查範圍內的私營機構中有最大程度的參與。</p>
<p>88. 一個提出意見的團體認為，公務員的薪酬水平應與私營機構市場薪酬水平的上四分位值相若。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們建議將私營機構的年度基本薪金及年度現金報酬總額的數據按不同基準比較水平(例如上四分位值、中位值、下四分位值和平均值)分析，以便就每一個職位級別，把私營機構的不同薪酬範圍，跟公務員薪級表的相應薪點範圍(與及公務員薪級表的相應薪點範圍聯同現金津貼的成本)進行全面比較。 ● 我們亦建議，具體應採用哪一比較基準水平這問題，可留待將來考慮如何應用調查結果時研究。我們建議，對於應採用哪一比較基準水平作結論前，應考慮以下因素： <ul style="list-style-type: none"> (a) 就有關職位級別而言，關於私營機構的報酬組合結構、私營機構員工普遍享有的非現金福利待遇和公務員非現金福利的最新資料；以及

¹ 根據在職者一般薪酬安排計算方法，必須取得所有在職者的全套資料才能進行數據分析，例如計算薪幅的四分位值。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	(b) 因應公務員隊伍的運作性質和工作要求等，在設計公務員的薪酬安排時須特別考慮的獨特因素，而這些因素不一定可以量化。

其他公務團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
89. 一個提出意見的團體建議，公務員職位的薪酬，應與私營機構市場薪酬水平的上四分位值相若。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 88 項內就近似意見所作的回應。
90. 一個提出意見的團體認為，應闡釋調查數據分析工作如何體現公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若的原則。	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行薪酬水平調查的目的是蒐集私營機構薪酬數據的客觀資料，以確定公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的程度。在衡量公務員薪酬與私營機構薪酬是否保持大致相若時，我們必須透過客觀分析所蒐集的數據，並考慮所有相關因素後(包括公務員隊伍和私營機構本質上的差異)，作出判斷。

個別公務員的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>91. 一名提出意見的公務員認為，應考慮從私營機構蒐集所得的數據是否按個別公務員比較職位分析，抑或整合成一個整體的薪酬指標。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 由於公務員隊伍和私營機構在本質上的差異，薪酬水平調查應就兩個界別大致相若職位的整體薪酬安排作一比較，而並非把兩個界別的個別職位的薪酬水平作精確的比較。因此，我們建議把同一職位級別內相同職位屬系內的私營機構比較職位薪酬數據加以整合，以得出個別職位屬系／個別職位級別的薪酬水平統計數據。同一職位級別不同職位屬系的薪酬水平統計數據會再加以整合，以得出一套分別代表五個職位級別的五個整體薪酬指標，以便按職位級別與公務員薪級表上的相關薪點範圍作比較。

各局／部門管理層的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>92. 一個提出意見的部門管理層認為，在職者一般薪酬安排計算方法，較建議的機構一般薪酬安排計算方法可取。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 87 項內就近似意見所作的回應。
<p>93. 一個提出意見的部門管理層認為，根據以往的薪酬調查，以及公務員薪酬政策的既定目標是提供足夠的報酬，吸引、保留和激勵員工，所以公務員的薪酬應與私營機</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 88 項內就近似意見所作的回應。

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>構市場薪酬的上四分位值相若。</p>	
<p>94. 一個提出意見的部門管理層認為，建議採用非加權平均值分析法計算薪酬指標，有別於薪酬趨勢調查慣用的加權平均值分析法。該管理層建議當局應以加權平均值另外計算一套薪酬整合指標，以方便進行薪酬比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬水平調查與薪酬趨勢調查的性質和目的各有不同。薪酬水平調查的目的是把公務員職位與大致相若的私營機構職位的薪酬水平作一比較。由於我們將公務員職位與那些按各項與工作有關的因素(例如工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重和一般資歷及經驗要求)大致相若的私營機構職位進行比較，所選取的私營機構比較職位以及從私營機構蒐集的相關薪酬數據，目的並非要反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況，亦毋需一定要達到這目的。 ● 至於薪酬趨勢調查的目的，是了解私營機構按年隨着本港經濟情況轉變而出現的薪酬變動。為達到這個目的，現時薪酬趨勢調查選取私營機構納入調查範圍的其中一項準則是，所選取的機構按主要經濟行業劃分的機構分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。這項準則與如何整合和分析私營機構薪酬數據無關。再者，跟薪酬水平調查不同，薪酬趨勢調查並非要蒐集某些指定的私營機構職位的資料，而是要確定三個薪金級別內所有僱員的薪酬調整幅度。 ● 此外，薪酬趨勢調查的目的是為確定薪酬調整的平均幅度。而在薪酬水平調查中，我們需取得關於各種百分比位值的資料，例如私營機構薪酬水平的上四分位值、中位值和下四分位值。就薪酬水平調查而言，較恰當的做法是按機構做法的分布情況而並非市場上個別在職者的薪酬作為計算上述統計

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	<p>數字的基礎。因此，在薪酬水平調查中，把每間私營機構當作佔相同比重是較可取的做法。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 即將進行的薪酬水平調查是首次按建議的調查方法為公務員隊伍進行的調查，我們建議最好能夠盡量就私營機構配對職位的所有在職者蒐集齊全的數據，而並非只就每一間參與調查機構的少數量具代表性的在職者蒐集資料。這做法有助調查顧問確定根據在職者一般薪酬安排計算方法(即每名在職者的薪酬數據所佔比重一樣)及機構一般薪酬安排計算方法(即每個參與調查機構的薪酬數據經整合後所佔比重一樣)所得的薪酬數據分析結果是否有明顯分別。
<p>95. 一個提出意見的部門管理層建議另一個比較方法，即把私營機構比較職位的現金報酬總額與公務員的基本薪金作比較。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 私營機構的年度基本薪金及年度現金報酬總額的數據，會按不同基準比較水平分析，以進行公務員隊伍和私營機構之間的薪酬比較。這兩個數值並不能夠作一比較，因為前者計算基本薪酬及合約規定的花紅，而後者則計算年度基本薪酬及所有其他現金酬勞，包括現金津貼(但不包括一些按照特定工作條件或個別情況發放的津貼)及浮動薪酬。因此，以這兩個數值用作薪酬比較的基礎，既不恰當，亦欠公信力。

非公務員團體及公眾人士的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>96. 部分提出意見的團體支持採用建議的機構一般薪酬安排計算方法，但指出若個別職位屬系內的職位主要設於本港幾間私營機構內，則這個方法未必適用。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 若個別職位屬系的職位主要設於本港幾間私營機構內，以致數據來源相對較少，則採用建議的機構一般薪酬安排計算方法計算所得的結果會較具公信力，因為薪酬數據按參與調查機構整合後，會消除因個別在職者的情況有異而出現的薪酬水平差異。 ● 即將進行的薪酬水平調查是首次按建議的調查方法為公務員隊伍進行的調查，我們建議最好能夠盡量就私營機構配對職位的所有在職者蒐集齊全的數據，而並非只就每一間參與調查機構的少數量具代表性的在職者蒐集資料。這做法有助調查顧問確定根據在職者一般薪酬安排計算方法及機構一般薪酬安排計算方法所得的薪酬數據分析結果是否有明顯分別。

(VIII) 對薪酬趨勢調查的影響

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
<p>97. 對於顧問建議政府可考慮參照市場上已有的薪酬趨勢分析資料，而毋需進行專設的薪酬趨勢調查，以確定私營機構薪酬在年度之間的變動，讓當局在兩次公務員薪酬水平調查之間考慮對公務員薪酬作出適當的微調，部分提出意見的團體表示反對。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 在更完備的薪酬調整機制下，當局會經常進行薪酬水平調查(例如每三至五年一次)，以確定公務員隊伍和私營機構的薪酬水平的大致相若程度，從而對公務員薪酬作出適當調整。當進行下一次薪酬水平調查時，將會得知公務員隊伍與私營機構之間有否隨時間累積了任何薪酬差距，並予以處理。薪酬趨勢調查的目的是量度私營機構薪酬在年度之間的變動，提供概括性的參考指標，以便當局在兩次公務員薪酬水平調查之間，考慮對公務員薪酬作適當微調。薪酬趨勢調查現時採用的調查方法十分精確，進行調查時涉及大量資源。如設有機制經常進行薪酬水平調查，便可能毋需採用現行的方法進行薪酬趨勢調查。因此，我們建議政府可以參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料，而毋需進行專設的薪酬趨勢調查。 ● 如政府在更完備的公務員薪酬調整機制下仍願意投入額外資源進行薪酬趨勢調查，兩項調查的調查範圍應在可行情況下，盡量保持一致，以便把相同的私營機構納入調查範圍內，從而確保兩項調查的一致性，並有助精簡需要大量資源的薪酬趨勢調查的具體工作。不過，就量度私營機構薪酬在年度之間的變動，作為概括性的參考指標，以便當局在兩次公務員薪酬水平調查之間考慮對公務員薪酬作微調這個目的而言，由專設的薪酬趨勢調查所得的結果，相比市場上已有的薪酬趨勢分析資料，未必一定能提供更具參考作用的指

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
	標。
98. 一個提出意見的團體認為，顧問應解釋為何建議薪酬趨勢調查和薪酬水平調查的調查範圍應保持一致。	● 參閱第 97 項內的回應，該項回應闡釋為何薪酬趨勢調查和薪酬水平調查的調查範圍應保持一致。

其他公務員團體的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
99. 一個提出意見的團體對於顧問建議政府可考慮參考市場現有的薪酬趨勢分析，而毋需進行專設的薪酬趨勢調查，表示支持。	● 意見備悉。
100. 一個提出意見的團體建議，薪酬水平調查應每三年進行一次。	● 意見備悉。
101. 一個提出意見的團體提議，除了定期進行的薪酬水平調查外，政府亦應進行薪酬趨勢調查，因為薪酬趨勢調查可提供資料，反映私營機構薪酬按經濟環境的變化所出現的變動。	● 在更完備的薪酬調整機制下，當局會在兩次薪酬水平調查之間蒐集私營機構的薪酬趨勢資料，不論有關資料是取自專設的薪酬趨勢調查，或是參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料。請參閱第 97 項的回應，該項回應闡釋專設的薪酬趨勢調查所涉及的資源。

各局／部門的管理層的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
102. 一個提出意見的團體認為，由於公務員隊伍性質獨特，進行專設的酬趨勢調查會比採用市場上已有的薪酬調整檢討資料可取。	<ul style="list-style-type: none"> ● 參閱第 97 項內就近似意見所作的回應。

非公務員團體及公眾的意見

廣泛諮詢期間蒐集所得的意見	回應
103. 部分提出意見的團體對於顧問建議政府可考慮參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料，而毋需進行專設薪酬趨勢調查，表示支持，原因是市場上已有這類數據，加上進行專設的薪酬趨勢調查需要大量資源。	<ul style="list-style-type: none"> ● 意見備悉。
104. 一個提出意見的團體提議，政府在調整公務員薪酬時，應考慮參照本地居民生產總值這項指標，讓公務員受惠於經濟增長。薪酬水平調查應每三年進行一次。	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們理解政府對公務員的薪酬作所需的調整時，會考慮多項因素，包括公務員隊伍與私營機構本質上的差異、財政預算、經濟狀況、生活費用的變動等。 ● 有關進行薪酬水平調查的次數的意見備悉。