

## 第一階段顧問的修訂建議摘要

經進一步考慮諮詢所得意見，第一階段顧問建議對薪酬水平調查方法作出一些修訂或闡釋，內容扼述如下：

- (a) 透過職位檢視程序制定的公務員比較職位工作簡介和用以選取私營機構比較職位的職責說明書，將反映公務員職位與相應的私營機構職位相似之處。進行實際調查工作的顧問(第二階段顧問)在進行職位檢視程序時，應找出公務員比較職位與私營機構比較職位在本質上的差異，並把這些差異記錄下來，以清楚說明兩者之間的相若程度。
- (b) 第二階段顧問應從教育界別、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，以確定這些界別內是否仍有相當比例的非政府機構在薪酬水平方面仍深受公務員的薪酬安排影響。如事實並非如此，則第二階段顧問可提議把有關公務員職系／職級納入公務員比較職位的列表內，為這些職系／職級進行所需的職位檢視程序，並建議在有關界別選取一些具代表性的機構參與薪酬水平調查，及在這些非政府機構選取可作合理配對的職位。
- (c) 在進行入職薪酬調查時，第二階段顧問亦應蒐集有關如何釐定入職薪酬的政策資料，以確定究竟是按照工作要求抑或新聘員工的實際資歷釐定薪酬水平。
- (d) 第二階段顧問應邀請足夠數目的機構參與薪酬水平調查，以確保每個建議的職位屬系將至少從十間機構蒐集數據。上述標準也應同樣適用於入職薪酬調查的各個資歷組別。
- (e) 如果薪酬水平調查確定浮動薪金成為私營機構報酬政策的一個核心部分，可考慮把私營機構的浮動薪金和基本薪金整合，然後把經整合的數值與公務員的基本薪金作一比較。這項比較，將會是第一階段顧問於二零零四年十一月提交的最後報告書第 7.18 段及表十三建議進行的基本薪金分析及現金報酬總額分析以外新增的一項比較。

- (f) 繼進行薪酬水平調查後，政府對公務員薪級表作出調整以應用於新聘人員時，亦應考慮到新聘公務員可享有的津貼方面的預計開支。
- (g) 由於這是首次按建議的調查方法進行薪酬水平調查，第二階段顧問應嘗試向參與調查的私營機構蒐集比較職位的所有在職者的資料，以盡可能取得最多的資料，從而對有關僱員的人口統計數據（例如工作經驗）進行分析。政府因應調查結果和其他相關考慮因素決定對公務員薪級表作出任何所需調整時，可參考這些分析資料。不過，這些有關僱員的人口統計資料無論如何將不會影響調查所得的數據。
- (h) 蒐集所有在職者的數據亦有助研究根據建議的機構一般薪酬安排計算方法和在職者一般薪酬安排計算方法所得出的結果是否有明顯分別，從而確定調查結果會否因為規模較少或規模較大機構的薪酬特別高或特別低而受到影響。不過，我們必須明白，並非所有參與調查的機構都願意提供所有資料樣本（對一些機構而言，涉及的資料樣本可能數以千計）。由於調查的首要目的，是從多間機構蒐集具代表性的資料，因此，第二階段顧問應保留彈性，視乎情況只蒐集具代表性在職者的資料，以盡量爭取有最多機構參與調查。
- (i) 第二階段顧問向政府提交的數據的形式，必須能確保參與調查機構所提供的資料不會外洩。這是私營機構進行薪酬水平調查的慣常做法。若不能符合上述標準，便可能影響私營機構參與調查的意願。