

中期報告書摘要

引言

1. 在政府現正制定的更完備的公務員薪酬調整機制下，將主要透過定期進行薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。

2. 二零零五年三月，政府決定採用在第一階段顧問工作中所制定的調查方法，進行公務員薪酬水平調查。第二階段顧問工作將依循下列原則，進行薪酬水平調查的實際調查工作：

- (a) 依照由第一階段顧問制定及經政府採納的調查方法；
- (b) 以專業和不偏不倚的方式進行實際的調查工作；
- (c) 在不同工作階段沿用業界的一貫做法（如適用的話），以確保調查結果在公眾眼中具公信力；
- (d) 在不影響上文指導原則(b)的大前題下，在調查的不同階段諮詢以及讓相關員工團體和員工代表參與有關工作，以確保調查結果在公務員眼中具公信力；及
- (e) 確保公眾人士會明白調查結果，並認同調查的專業性及可信性。

3. 政府採納了第一階段顧問的建議，以廣義界定的職位屬系法進行薪酬水平調查。雖然公務員和私營機構兩者之間在本質上存有差異，這方法讓我們能透過按較易明白的工作特性，把公務員職位與私營機構職位進行配對。

4. 按這調查方法，我們將進行一項詳細的職位檢視程序，蒐集有關公務員比較職位與工作相關的範疇，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詳情。這些資料將用以製備職責說明書，以找出私營機構職位作配對。我們在進行這項工作的過程中，會與職系／部門管理人員、部門協商委員會、員工工會／協會和在職者代表緊密聯繫，這有助確保職位配對工作將基於有關公務員比較職位的詳細資料妥善進行。

5. 在進行職位檢視之前，我們於二零零五年九月及十月就職位檢視程序的建議方案諮詢了管理人員、部門協商委員會和所有員工工

會 / 協會。我們經考慮諮詢過程中蒐集到的意見後，敲定職位檢視的工作方案，並在本報告書中詳述。

6. 透過上述的諮詢過程，我們已吸納了大部分員工代表表達的意見，並將它們納入職位檢視的工作方案中，例如：

- (a) 經考慮諮詢期內收到的回應，我們已覆檢及修訂比較職位列表（見下文第 9 段）。我們會在職位檢視程序中進一步諮詢管理人員和員工團體，以決定是否須要進一步修訂比較職位列表，以便找出私營機構配對職位；
- (b) 因應部分員工團體的意見，我們對蒐集公務員比較職位資料的各樣文件（例如工作分析問卷）作出了一些修訂（見下文第 10 段）；
- (c) 因應部分員工團體的建議，我們就職位檢視程序的諮詢安排制定了詳細的指引，以確保諮詢過程中除諮詢部門協商委員會外，亦會諮詢有關的員工工會 / 協會（見下文第 11 和第 16 段）。我們亦重申今次工作的指導原則，在整個職位檢視程序當中與公務員薪酬調整機制諮詢小組（諮詢小組）及其他員工團體緊密聯繫；
- (d) 經考慮員工的意見後，我們建議邀請員工工會 / 協會提名在職者代表出席職位檢視會面。我們亦建議，作為給管理人員敲定在職者代表名單的一般參考，應有一半的在職者代表來自員工工會 / 協會的提名，而另一半則來自管理人員的提名（見下文第 15 段）；
- (e) 經考慮員工團體提出職位檢視程序應充分反映比較職位的多樣性及特殊性這意見，我們建議在決定每一個比較職位的具代表性崗位 / 在職者代表的實際數目時，應作彈性處理（見下文第 13 段）。特別就共通職系而言，我們建議再擴大選取在職者代表的範圍，為有關比較職系從所有擁有該職系 100 個或以上崗位的部門選取具代表性崗位，並且對職能非常之多元化的職系採取更彈性的處理方法（見下文第 12 段(g)）；及
- (f) 經考慮員工團體提出有關進行數據蒐集工作的時間的意見，我們建議這次調查的參照日期（即從私營機構蒐集薪酬數據的日期）應定於二零零六年四月一日（見下文第 22 段）。

7. 職位檢視程序完成後，我們會開展下一階段的工作，制定相關的方案，並進一步諮詢有關各方。

公務員比較職位列表

8. 我們經覆檢第一階段顧問所建議有關選取公務員比較職位的準則，認為無須對這些準則作出修訂。我們亦就教育界別、醫護界別和社會福利界別中的非政府機構的薪酬安排進行了一次樣本調查。調查結果顯示，上述三個界別大部分非政府機構的專業員工若非採用近似公務員的薪級表，便是不符合參與是次調查的相關準則。我們的結論是這三個界別中相關的公務員職位不應納入是次的調查範圍。

9. 我們經覆檢第一階段顧問擬備的公務員比較職位初步列表後，加入 2 個職系（郵務員和郵差）內共 5 個職級。我們亦從列表中刪除 4 個職系（訓練主任、環境保護主任、環境保護督察和康樂助理員）內共 14 個職級。經修訂的列表涵蓋 61 個職系內共 193 個職級，佔整體公務員編制約 46%。

蒐集公務員比較職位資料

10. 為準備職位檢視會面，我們會首先蒐集各公務員比較職位的工作相關資料，以助我們為各公務員比較職位擬備工作簡介。我們擬備了一份工作分析問卷，以協助蒐集以下有關公務員比較職位的資料：

- (i) 一般資歷和經驗要求；
- (ii) 主要職責和工作性質；
- (iii) 工作分配安排；
- (iv) 崗位調派情況；
- (v) 該職系與其他職系的工作關係；以及
- (vi) 該職系的其他相關特點。

11. 為方便職系 / 部門管理人員在填寫公務員比較職位的資料的過程中諮詢相關的員工團體，我們制定了詳細的諮詢指引。

選取在職者代表參與職位檢視會面

12. 我們會從那些能夠一般性及合理地代表相關比較職位各項與工作有關範疇的具代表性崗位，選取在職者代表出席職位檢視會面。經考慮員工代表提出的意見後，我們制定以下選取具代表性崗位的指引：

- (a) 比較職位具代表性崗位數目應考慮其編制而定；
- (b) 具代表性崗位應從比較職位中最常見的職能 / 職類 / 專業範疇中選取；
- (c) 依照(a)項及(b)項的指引，從一個職務較多元化的職位中所抽選的具代表性崗位數目，應較另一個編制相若的為多；
- (d) 若職系 / 部門管理人員認為某些職能 / 職類 / 專業範疇在某比較職位中雖然並不常見，但納入該等職能 / 職類 / 專業範疇可加深我們對有關職位的了解，對其後選取私營機構配對職位有重要作用，則亦可從中選取少量具代表性崗位；
- (e) 每個職能 / 職類 / 專業範疇選取的具代表性崗位數目應因應編制而定；
- (f) 從每個職能 / 職類 / 專業範疇所選的具代表性崗位，應視乎情況盡可能選自不同部門或同一部門內不同的單位；及
- (g) 就隸屬個別部門的共通職系而言，有關職位的具代表性崗位應從擁有該職系不少於 100 個比較職位的部門中選取（或如無部門符合這準則，則從擁有該職系百分之十或以上編制的部門中選取）（以下簡稱「提名部門」）。如果某職系管理人員其部門擁有不足 100 個比較職位，但其管理並調派至不同部門的職位總數與 100 相差不遠，而該等職位的職務與提名部門有關職位的職務有明顯差異，則顧問可彈性邀請該職系管理人員提名少量的具代表性崗位。

13. 在決定每一個比較職位的實際具代表性崗位數目時，我們會因應個別比較職位的特殊情況彈性處理。我們目前估計將有逾 1,000 名在職者代表參與職位檢視會面。

14. 為確保可以蒐集到準確及最新的資料，從具代表性崗位選取的在職者代表應該是：

- (a) 本身為具代表性崗位的現職人員；

- (b) 在現時職級和崗位任職至少兩年；
- (c) 能夠就相關的公務員比較職位的各工作範疇提供最新資料；及
- (d) 整體而言，獲提名現時所屬崗位的總體職務應能代表有關比較職位。

15. 為進一步加強員工在職位檢視程序中的參與，我們建議須邀請員工工會／協會提名在職者代表予職系／部門管理人員考慮。作為給管理人員敲定在職者代表名單的一般參考，應有一半的在職者代表來自員工工會／協會的提名，而另一半則來自管理人員的提名。

16. 為方便職系／部門管理人員在選取具代表性崗位和在職者代表的過程中諮詢員工團體，我們制定了詳細的諮詢指引供他們參考。

與在職者代表進行職位檢視會面

17. 職位檢視會面的目的是核實工作簡介擬稿所載有關公務員比較職位的資料，以及提供另一個機會讓在職者代表提供任何補充資料。基於這個目的和考慮過業界的一貫做法，我們建議職位檢視會面以小組形式進行，而每次會面的在職者代表人數一般為六至八名。

18. 每次的會面會分兩個部分：首先是向所有相關團體作簡介的部分，然後是在職者代表與顧問會面的部分。按照業界的一貫做法，在職者代表與顧問會面的部分會在沒有第三者（包括管理人員和員工團體）在場的情況下進行。這是因為沒有第三者在場的會面能讓在職者代表在不受任何第三者影響或壓力（不論是實質還是被外界認為存在的影響或壓力）的情況下暢所欲言。這對維持公眾對有關程序的信心是必需的。

職位檢視程序後製備的文件

19. 職位檢視程序後製備的文件，包括公務員比較職位列表的定稿、比較職位的工作簡介以及比較職位按職位屬系及職位級別的分類。我們會根據工作簡介的定稿，對其格式稍作修改和註明那些在公務員比較職位獨有而未必能夠在私營機構配對職位找到的職務，然後將之製備成職責說明書。我們會根據這些職責說明書選取與公務員比較職位大致相若的私營機構配對職位。

20. 在完成職位檢視程序後，我們會就職位檢視結果製備報告，讓有關各方能夠全面了解職位檢視實際進行的情況。

有關進行薪酬水平調查的其他意見

21. 就職位檢視程序的工作方案進行諮詢時，我們收到一些關於調查時間表以及第一階段顧問的最後報告書中私營機構職位配對列表的意見。雖然這些意見並非直接關乎職位檢視程序的工作方案，我們亦在本中期報告書中就這些意見作出回應。

22. 就調查的時間表而言，經衡量現時的工作進度以及員工的意見後，我們建議這次薪酬水平調查的參照日期（比較公務員與私營機構薪酬的日期）應定於二零零六年四月一日。由於政府一向以來的做法是在四月一日實施每年的公務員薪酬調整，所以若把調查的參照日期定於二零零六年四月一日，調查將可為政府提供適時的資料，以考慮二零零六年的公務員薪酬調整，而無須在薪酬水平調查後進行任何補充調查，或進行截至二零零六年四月一日的薪酬趨勢調查。

23. 有些意見認為，第一階段顧問的最後報告書中所載的若干私營機構配對職位，並非相應的公務員比較職位的合適配對。我們希望指出，第一階段顧問的最後報告書的附件 C 已清楚闡明，列表所載的私營機構配對職位只可作為一般參考。為免再有混淆的情況出現，我們在職位檢視程序後所製備的職責說明書中，將不會註明任何私營機構配對職位的名稱。

下一步工作

24. 以下表格扼要列出職位檢視程序的下一步工作：

預備工作	職位檢視會面	製備文件
<p>工作分析問卷</p> <ul style="list-style-type: none">• 管理人員就公務員比較職位的資料諮詢員工團體，然後將填寫好的問卷交予顧問。 <p>提名在職者代表</p> <ul style="list-style-type: none">• 管理人員就選取具代表性崗位諮詢員工團體。• 員工團體提名在職者代表予職系 / 部門管理人員考慮。	<p>職位檢視會面</p> <ul style="list-style-type: none">• 顧問協助在職者代表就參與職位檢視會面作好準備。• 顧問向員工團體 / 代表詳細解釋，然後與在職者代表進行會面。	<p>製備工作簡介</p> <ul style="list-style-type: none">• 顧問諮詢在職者代表及員工團體，然後敲定工作簡介及其他相關文件。 <p>職位檢視的結果</p> <ul style="list-style-type: none">• 顧問向員工團體 / 代表公布及解釋職位檢視的結果。• 顧問提交職位檢視結果的報告。