

公務員薪酬調整機制諮詢小組職方成員過往提出的意見摘要

目的

本文件摘錄公務員薪酬調整機制諮詢小組(諮詢小組)職方成員過往所提出的意見，以及公務員事務局(局方)和獲委聘就制定薪酬水平調查方法提供技術支援的顧問(第一階段顧問)分別作出的回應。

背景

2. 由二零零三年四月諮詢小組成立，至二零零四年十一月發表《有關薪酬水平調查方法及調查結果應用事宜的建議》的諮詢文件這段期間，諮詢小組總共舉行了十三次會議及就技術事宜與第一階段顧問進行了六次會面。在這些會議及討論中，局方和第一階段顧問與職方成員就有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的各項事宜進行了詳細討論。所討論的事項包括：推展這項工作的工作計劃、相關的政策考慮因素、更完備的公務員薪酬調整機制的大體架構、進行薪酬水平調查的方法，以及如何把調查結果應用於公務員隊伍的方案。

3. 於二零零五年一月二十一日舉行的第十五次諮詢小組會議上，公務員事務局表示會把職方成員過往所提出的意見，以及局方和第一階段顧問分別作出的回應編製摘錄，供職方成員參考。

職方的意見及公務員事務局和第一階段顧問分別作出的回應

4. 職方成員過往所提出的意見，以及局方和第一階段顧問分別作出的回應摘要，載於附錄。從摘要列表所見，局方和第一階段顧問在討論的過程中已吸納了職方成員表達的很多意見，並針對他們所表達的意見和關注提出處理方法。例如—

- (a) 在工作的初段，局方已經諮詢職方成員，就公務員的薪酬政策進行討論，並找出與是次工作尤為相關的政策考慮因素(見附錄第1項)；
- (b) 由於職方成員關注到建議的職位比較方法能否全面顧及到公務員比較職位的工作性質和職責，第一階段顧問建議進行一項詳

細的職位檢視程序，以確定所有可能被選為公務員比較職位的工作性質和工作特性等細節，作為選取私營機構配對職位的基礎（見附錄第 6 項）；

- (c) 由於職方成員認為應盡可能為公務員及私營機構兩個界別進行全面的薪酬比較，第一階段顧問建議調查應考慮所有現金薪酬項目，包括底薪、固定獎金、現金津貼（基於特定工作情況或個別情況而發放的現金報酬項目除外）和浮動薪酬（見附錄第 35 項）；
- (d) 經考慮職方的意見後，第一階段顧問建議進行實際調查工作的顧問(第二階段顧問)應特別為比較公務員薪酬和私營機構薪酬進行一項調查，從中蒐集私營機構的薪酬數據，而並非採用第二階段顧問已有的數據資料庫（見附錄第 46 項）；
- (e) 經考慮職方成員的意見後，局方建議假如薪酬水平調查結果顯示公務員薪酬水平高於私營機構薪酬水平，所有在職人員（不論他們的受聘日期是在一九九七年六月三十日之前或之後）的薪酬應凍結在現時的水平，直至與私營機構的薪酬水平大致看齊（見附錄第 58 及第 59 項）；及
- (f) 經考慮職方成員的意見後，局方打算在完成制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為那些近年在工作性質及工作要求方面已出現重大轉變而又需繼續招聘人手的職系／職級進行個別的職系架構檢討（見附錄第 64 項）。

公務員事務局
二零零五年三月

**公務員薪酬調整機制諮詢小組職方成員過往提出的意見
以及第一階段顧問和公務員事務局作出的回應摘要**

I. 相關的政策考慮因素

職方成員提出的主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>1. 公務員事務局應首先釐清有關公務員薪酬政策的一些原則性問題（例如公務員薪酬政策的定位）和尋求在所有有關問題上與員工達致最大的共識。</p>	<p>我們已在諮詢小組的第三次會議¹上詳細討論公務員的薪酬政策。與職方討論過後，我們將制定更完備的公務員薪酬調整機制的政策考慮因素在《制定更完備的公務員薪酬調整機制工作進度報告》²（工作進度報告）（見第 13-31 段）及《有關薪酬水平調查方法及調查結果應用事宜的建議的諮詢文件》³（諮詢文件）（見第 2.1-2.2 段）中列出。這些政策考慮因素已吸納了很多由職方提出的意見⁴。</p>	<p>在制定薪酬水平調查方法時，第一階段顧問已充分考慮為制定更完備的公務員薪酬調整機制的有關政策考慮（見《公務員薪酬水平調查方法中期報告書》⁵（中期報告書）第 6 段及《公務員薪酬水平調查方法最後報告書》⁶（最後報告書）第 1.1 及 1.4(a)段）。</p>	<p>經與職方成員討論後，公務員事務局已覆檢公務員的薪酬政策，並定出相關的政策考慮因素。</p>

¹ 在二零零三年八月二十二日的第三次諮詢小組會議上討論了一份題為《有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的政策考慮因素》的文件。

² 公務員事務局於二零零三年十一月二十六日發出該份文件，並已上載於公務員事務局的網址：<http://www.csb.gov.hk>。

³ 公務員事務局於二零零四年十一月四日公布該份文件，並進行廣泛諮詢，諮詢期至二零零五年一月七日止。

⁴ 例如，有小組成員提議，公務員的薪酬政策應有利維持一支穩定的公務員隊伍和有利加強公務員的基本信念，同時亦應包括公務員應可分享/分擔經濟起伏帶來的成果/困難的原則。《工作進度報告》及《諮詢文件》中所列出的政策考慮因素已適當地吸納了這些意見。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
	我們已要求第一階段顧問在制定薪酬水平調查的方法時考慮所有相關的政策考慮因素。對於那些不能在薪酬水平調查中直接處理的因素，我們會在完成薪酬水平調查後，研究是否需要對公務員薪酬作出適當修訂時再加以考慮。		

II. 職位比較方法

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
2. 我們應汲取一九八六年的薪酬水平調查的經驗，找出可予改善之	我們已要求第一階段顧問參考一九八六年進行的薪酬水平調查的經驗，並考慮怎樣處理所遇到的問題。	第一階段顧問在建議採用職位比較方法前已分析四個常見方法（包括一九八六年薪酬水平調查所採用的工作因素比較法）的優點和不足之處。第一階段顧問亦有考慮就一九八六年的薪酬水平調查方法提出的意見	第一階段顧問在擬定建議時已吸納了職方的意見。

⁵ 第一階段顧問於二零零四年一月向公務員事務局提交該份文件。

⁶ 第一階段顧問於二零零四年十一月向公務員事務局提交該份文件，並已上載於公務員事務局的網址：<http://www.csb.gov.hk>。在提交《最後報告書》之前，第一階段顧問於二零零四年六月向公務員事務局提交了《公務員薪酬水平調查方法最後報告書》的擬稿。該《最後報告書擬稿》已分發予諮詢小組各職方成員，以徵詢他們的意見，並於諮詢小組會議上討論。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
處。		和批評（見《中期報告書》附件 I 以及《最後報告書》附件 B）。	
3. 第一階段顧問應解釋建議中的廣義界定的職位屬系法怎樣能夠處理對於一九八六年的薪酬水平調查所採用的工作因素比較法的批評。	我們已要求第一階段顧問處理對於一九八六年的薪酬水平調查提出的批評，並解釋建議中的廣義界定的職位屬系法怎樣能夠處理這些批評。	第一階段顧問在一份名為《公務員薪酬水平調查的初步建議補充資料》（補充資料） ⁷ （見第 2 至 3 段及表一）及《最後報告書》（見表五）中指出，建議中的廣義界定的職位屬系法怎樣處理對於一九八六年的薪酬水平調查所採用的工作因素比較法的批評。舉例來說，有意見批評一九八六年的薪酬水平調查方法只顧及三個工作因素（即知識和技能、解決問題的能力及問責性）。第一階段顧問解釋建議中的廣義界定的職位屬系法是將公務員職位與私營機構中在工作內容及工作性質、須承擔責任的輕重、以及一般資歷和經驗要求大致相若的私營機構職位配對，而並非只基於幾個工作因素進行量化工作評估程序，然後按評估結果去確定可作比較的職位（例如在一九八六年的薪酬水平調查所採用的工作因素比	第一階段顧問已提供所要求的解釋。

⁷ 在諮詢小組於二零零四年三月十八日舉行的第9次會議中，第一階段顧問向職方介紹他就薪酬水平調查方法提出的初步建議。為回應職方成員的提問和意見，第一階段顧問就其初步建議擬備了一份補充資料文件，並於二零零四年三月二十九日的討論中作出介紹。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		較法)。	
<p>4. 第一階段顧問應解釋怎樣能夠克服廣義界定的職位屬系法的不足之處，及為何這方法相對於其他方法更能夠達致調查的目標和更能夠解決各種技術問題。</p>	<p>我們要求第一階段顧問分析建議採用的廣義界定的職位屬系法相對於其他方法的不足之處，針對這些不足之處提出解決方案，及解釋為何這方法相對於其他方法更能夠達致薪酬水平調查的目標。</p>	<p>第一階段顧問在《補充資料》(見表二)和《最後報告書》(見表四)中，針對如何改善廣義界定的職位屬系法相對於其他職位比較方法的不足之處，提出建議。舉例來說，與職位配對法相比，建議採用的廣義界定的職位屬系法下產生的職位配對可能沒有那麼明顯。針對這一點，第一階段顧問建議為公務員比較職位進行一項詳細的職位檢視工作，以確定公務員比較職位的工作性質和特性，然後製備詳細的職責說明書，選取相應的私營機構比較職位作配對。</p> <p>第一階段顧問經仔細考慮四種職位比較方法的相對優點和不足之處後，建議採用廣義界定的職位屬系法，這些分析詳列於《中期報告書》(見表一、三及五)及《最後報告書》(見表一、二及三)。第一階段顧問對於在衡量各種職位比較方法是否可行和恰當時所應包括的準則提出了建議(見《最後報告書》第 2.2 段)，並且按建議的準則評估了四個常見</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供解釋。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>的職位比較方法（見《最後報告書》第 2.25 至 2.30 段）。總括來說，並考慮到把公務員薪酬和私營機構薪酬兩者作比較在本質上的困難和局限，第一階段顧問認為廣義界定的職位屬系法經作出他所建議的修訂後，相對於其他工作比較法，將更能夠達致薪酬水平調查的目標和更能夠解決各種技術問題（見《補充資料》第 5 至 6 段及《最後報告書》第 2.31 至 2.39 段）。</p>	
<p>5. 除學歷外，職位比較方法亦應該對於職位的其他工作要求（例如工作經驗和所具備的技能等）加以考慮。</p>		<p>按建議的廣義界定的職位屬系法，公務員職位將會與那些在工作性質和工作內容、以及須承擔責任的輕重和資歷及經驗要求方面都大致相若的私營機構職位作配對。然後會蒐集相關的薪酬數據，以比較兩個界別的薪酬。因此，這方法並非單看有關職位的學歷要求，而會考慮包括技能和經驗要求等不同方面的要求。</p>	<p>第一階段顧問在擬定建議時已吸納職方的意見。</p>
<p>6. 職位比較方法應顧及</p>	<p>我們已就兩個界別之間本質上的差異與諮詢小組成員進行討</p>	<p>根據建議的廣義界定的職位屬系法，我們會將公務員隊伍和私營機</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>公務員隊伍與私營機構兩者在本質上的差異。建議的調查方法過於粗疏，沒有考慮到個別職位的工作特性，公務員與私營機構兩者在運作性質、工作情況、聘用和薪酬安排等方面的差異，亦沒有顧及公務員隊伍的獨特性。</p>	<p>論，並在《工作進度報告》（見第 22 段）以及《諮詢文件》（見第 2.3 段）中陳述這些差異。</p> <p>我們已要求第一階段顧問考慮在進行薪酬水平調查時如何能夠顧及這些差異。政府在考慮如何把薪酬水平調查的結果應用於公務員隊伍時，將會考慮這些差異（另見提問及回應摘要（二零零四年四月）⁸第 4 項）。</p>	<p>構中在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求各方面大致相若的職位配對，作為薪酬水平比較的基礎。第一階段顧問又建議進行詳細的職位檢視程序，以確定所有可能被選取為公務員比較職位的工作性質和特性等詳情，並根據有關資料在私營機構中選取對應的比較職位，以助進行職位配對的工作。公務員隊伍和私營機構兩者之間在運作性質、工作要求及聘用和薪酬安排方面在本質上存有差異。無論採用哪一種職位比較方法，實際上都難以在薪酬水平調查中將個別公務員職位的薪酬與其私營機構配對職位的薪酬作非常精確的比較，這做法亦不恰當。同時，亦沒有一個完美的職位比較方法能夠在職位比較過程中處理兩個界別之間所有本質上的差異。第一階段顧問經衡量過四種不同職位比較方法⁹的相對優點和不足之處</p>	<p>見提出處理方法。公務員事務局建議在考慮如何應用調查結果時，要顧及這些本質上的差異。</p>

⁸ 在諮詢小組於二零零四年三月十八日舉行的會議上，第一階段顧問向職方介紹他就薪酬水平調查方法提出的初步建議。局方於二零零四年四月向職方成員提供職方成員於上述會議及二零零四年三月二十九日的討論中對第一階段顧問所提出的初步建議的提問和意見，以及第一階段顧問和公務員事務局的回應摘要。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>後，認為建議的廣義界定的職位屬系法較其他方法為佳。</p> <p>透過進行職位檢視工作，第二階段顧問會找出並指明有哪些職責是公務員職位所獨有的。政府在考慮如何把薪酬水平調查的結果應用於公務員隊伍時，將會考慮這些公務員職位所獨有的職責。</p>	
<p>7. 第一階段顧問應清楚說明在評估兩個職位的職責是否大致相若／相近時所採用的準則。若公務員比較職位有某些職責是相類私營機構職位無須執行的，第一階段顧問</p>	<p>第一階段顧問認為在進行薪酬水平調查時，並無任何一種職位比較方法可以直接及妥善地處理公務員隊伍及私營機構兩個界別在本質上的所有差異。現時公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若，而非緊貼私營機構薪酬，這政策已考慮到這種本質上的所有差異。薪酬水平調查的結果可就公務員薪酬與私營機構薪酬的大致相若程度提供一些概括性的參考資料。政府在進行薪酬水平調</p>	<p>各項工作特性的相對重要性和考慮因職位而異，第一階段顧問建議在進行職位比較時應對各項工作因素作整體考慮。就職務的相近程度設定任何最低要求，會流於武斷和不切實際，亦容易忽略對於不同職位來說，各項工作因素之間的相對重要性會有差異。較為恰當的做法，是由熟悉私營機構職位架構的調查顧問，以專業方式，根據透過詳細的職位檢視工作蒐集的有關公務員職位工作特性的資料，並根據這些資料確定兩個界</p>	<p>第一階段顧問已解釋為何建議不被接納。</p>

⁹ 四個不同的方法為：(a)職位配對法：將工作性質和工作內容非常近似的職位作比較；(b)職位屬系法：從上述方法(a)演變過來的一種方法。這方法把屬同一職業範疇，或負責同樣職能或具同樣工作性質的職位，納入同一職位屬系內的不同職位級別中；(c)工作因素比較法：透過職位評估方法，按一些工作因素評定不同職位的得分，然後把評分相近的職位（不論其職能或專責範圍）作配對；及(d)資歷基準法：把入職要求相類的職位配對。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
亦應提出處理方法。	查後考慮對公務員薪酬作出適當調整時，會把薪酬水平調查的結果及其他相關因素，包括兩個界別之間的差異、財政預算的考慮、經濟狀況、生活費用的變動、員工的意見和士氣等考慮在內。	別的比較職位是否大致相若(見提問及回應摘要(二零零四年八月) ¹⁰ 第15項，以及《最後報告書》第2.3段)。	
8. 新聘用人員的實際資歷和經驗實際上超越有關職級的最低入職要求。入職薪酬調查應顧及這情況。	<p>聘用具備比入職要求更高資歷的人員並不一定表示工作要求有所提高。政府不時按需要檢討個別公務員入職職級的入職要求。</p> <p>我們計劃在完成今次工作後，就那些近年在工作性質和工作要求方面已出現重大轉變的公務員職系／職級進行個別職系架構檢討。</p>	<p>聘用具備比入職要求更高資歷的員工並不一定代表工作要求有所提高，而可能只是反映現時人力市場中的求職者一般具備較高的教育水平。</p> <p>第一階段顧問建議應依照有關工作所要求的資歷及執行職務所需的能力釐定入職薪酬水平。大部分私營機構僱主都會就不同級別的職位訂定明確的入職要求，或在進行某項招聘工作前訂下要求。私營機構僱主或會考慮到個別入職者本身的資歷高於或低於入職要求而調高或調低其入職薪酬。但在大部分情況下，資歷高於入職要求的人士所得的薪酬，不會高於因應有關職位所需資歷而預先</p>	第一階段顧問已解釋為何建議不被接納。

¹⁰ 在諮詢小組於二零零四年七月十二日舉行的會議中，第一階段顧問對職方成員介紹他製備的《公務員薪酬水平調查方法-最後報告書擬稿》。局方於二零零四年八月向職方成員提供職方成員於上述會議的提問及意見，以及第一階段顧問和公務員事務局的回應摘要。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		設定的薪金水平。同時，亦有部分私營機構會因而把入職資歷要求提高。這些入職薪酬數據將會用於比較需具較高資歷要求的職位的薪酬(見《最後報告書》第 2.63 段)。	
9. 第一階段顧問應解釋能否採用工作因素比較法處理紀律部隊職系的特殊工作性質，以及為何不建議因應不同的職系採用不同的調查方法。	我們計劃在完成今次工作後，進行個別職系架構檢討。我們建議優先處理紀律部隊的職系檢討，因為這些職系情況特別，並需繼續招聘人手(見《諮詢文件》第 4.8 段)。	<p>第一階段顧問並不建議採用多於一種方法去找出私營機構在入職職級以上的薪酬水平。由於不同的職位比較方法建基於不同的假設和原則，如使用不同的方法去處理基本上同一批數據，在整合和分析數據的過程中會產生一些實際問題。(見《補充資料》第 8 至 10 段和表三，以及《最後報告書》第 2.40 段)。</p> <p>紀律部隊職系由於其工作性質的特殊性，在私營機構並沒有相類職位，因此，第一階段顧問建議不將這些職系納入調查範圍內。第一階段顧問已解釋為何不能採用工作因素比較法處理紀律部隊職系的特別工作因素。扼要來說，如根據只適用於紀律部隊的“特別因素”為紀律部隊職位進行工作評估，所得的數據並不能夠與私營機構職位作有意義的薪酬比</p>	第一階段顧問已按要求提供解釋。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		較，因為私營機構職位並不是根據這些“特別因素”來進行評估（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第九項）。	
10. 公務員的試用期遠較私營機構的試用期長，第一階段顧問應清楚解釋為何這個差異對入職薪酬調查沒有影響。		<p>第一階段顧問建議進行入職薪酬調查時，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）。</p> <p>一般來說，私營機構的僱員在試用期滿證明勝任職位後所得的薪酬，才能充分反映某入職職位的報酬。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至一年。相對來說，公務員的試用期的作用截然不同，通常為期三年，而有關人員在通過試用期後可獲得公務員的長期聘用保障。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相比，而</p>	第一階段顧問已按要求提供解釋。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		不應與公務員試用期滿後的薪點相比(見提問及回應摘要二零零四年(二零零四年八月)第2項及《最後報告書》第2.56段)。	
11. 政府應考慮薪酬水平調查應否涵蓋按非公務員合約條款受聘，並且不按公務員薪級表支薪的僱員。	按非公務員合約條款受聘的僱員並非公務員，所以他們不會被納入調查範圍。	薪酬水平調查旨在比較公務員隊伍與私營機構的薪酬安排，由於按非公務員合約條款受聘的僱員並非公務員，而且他們的聘任是為應付某段時間出現的需要，並非屬長期性質，所以薪酬水平調查不會把他們的薪酬水平計算在內(見提問及回應摘要二零零四年(二零零四年八月)第7項)。	第一階段顧問／公務員事務局已考慮過職方提出的意見。
12. 第一階段顧問應臚列建議調查方法的所有優點及不足之處，否則會誤導他人以為按建議方法進行薪酬水平調查所得出的結果	《諮詢文件》第2.2及2.3段臚列了與制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作有關的政策考慮因素，以及在考慮如何把薪酬水平調查的結果應用於公務員隊伍時須顧及公務員與私營機構在本質上的各項差異。	第一階段顧問已在《最後報告書》表二臚列建議的廣義界定的職位屬系法的優點及不足之處。	第一階段顧問已在《最後報告書》中提供有關的資料。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
將絕對準確，因而在應用這些結果時毋需考慮其他因素。			

III. 公務員比較職位的揀選及分類

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
13. 政府應確保被揀選為比較職位的公務員職級在公務員隊伍中具合理代表性。		為確保公務員比較職位在全體公務員隊伍中具合理代表性，第一階段顧問建議每個公務員比較職系的編制不應少於 100 個職位。此外，各職位級別應有足夠數目的比較職位。建議納入調查範圍的公務員比較職位佔整個公務員編制約百分之四十四的職位。若撇除紀律部隊職級和屬首長級薪級表的職級，所選取的公務員比較職位已能佔餘下公務員編制約百分之七十三的職位。第一階段顧問認為這樣本數目具有合理代表性。至於	第一階段顧問在擬定建議時已吸納了職方的意見。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>餘下佔百分之二十三而不被納入調查範圍內的公務員職位，它們大部份在私營機構沒有配對職位，或屬編制較小的職系和職級，因此不符合有關編制數目準則。</p>	
<p>14. 將公務員比較職位按五個職位屬系和五個職位級別分類的建議過於粗疏，不能確保職位配對得宜，以反映不同種類的公務員職位。</p>		<p>將比較職位按職位屬系及職位級別分類跟職位配對過程並無關係。把職位分類的主要目的是提供一個有系統的基礎分析薪酬數據，以便得出一些有用的薪酬比較分析。第一階段顧問建議的五個職位屬系已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所發揮的作用。</p> <p>第一階段顧問建議進行一項詳細的職位檢視程序，並根據經這程序製備的詳盡職責說明書，把公務員職位與私營機構職位進行配對。第二階段顧問將會與職系管理人員、部門管理人員和公務員比較職位的具代表性職位的在職者會面，根據蒐集的資料，對其建議選取的公務員比較職位作所需的修訂。第二階段顧問亦會視乎需要，修訂公務員比較職位的工作簡介，並指出公務員比較職位的哪些</p>	<p>第一階段顧問已澄清職位分類跟職位配對並無關係，後者會透過一項詳細的職位檢視程序進行。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>職責是公務員所獨有的。此外，第二階段顧問也會覆檢各公務員比較職位的所屬職位屬系和職位級別。不過，第二階段顧問並非根據這些職位分類資料去選取合適的私營機構比較職位，而是按公務員職位與私營機構職位的具體工作內容(例如工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重和一般的資歷和經驗要求)進行配對。有關公務員職位所屬職位屬系和職位級別的資料將會在較後階段，當完成蒐集私營機構的薪酬資料後，在整合和分析數據時應用。透過職位分類，我們可以有系統地按職位屬系和職位級別評估公務員薪酬與私營機構薪酬的大致相若程度(另見《最後報告書》第 3.2 段及註腳 12，以及提問及回應摘要(二零零四年八月)第八項)。</p>	
<p>15. 第一階段顧問應就公務員比較職位與私營機構職位的配對，以及如何把公務員比較職位歸入各職</p>	<p>若當局決定採納第一階段顧問建議的廣義界定的職位屬系法進行薪酬水平調查，第二階段顧問所進行的實際調查工作將包括一項詳細的職位檢視程序。這項工作將以具透明度的方式進行，並在過程中充份諮詢員工，以便第二</p>	<p>為確保公務員職位與私營機構職位配對得宜，第一階段顧問建議為所有公務員比較職位進行一項詳細的職位檢視程序，以確定有關職位的工作性質和特性詳情。第一階段顧問進一步建議在進行職位檢視程序的過程中，第二階段顧問應與在職者代表</p>	<p>第一階段顧問在擬定建議時已吸納了職方的意見。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>位屬系和職位級別，諮詢個別職系的公務員工會。</p>	<p>階段顧問經全面考慮員工的意見後，適當地把職位配對。按我們目前的構思，不同層面的員工代表會在職位檢視程序的不同階段有所參與。諮詢小組文件第3/2005號詳述我們建議的工作步驟。</p>	<p>會面，徵詢他們對於公務員比較職位的工作性質，及為選取私營機構配對職位而就公務員比較職位擬備的工作簡介的意見（見《最後報告書》第3.9至3.11段）。</p>	
<p>16. 不應根據職位名稱把公務員比較職位和私營機構比較職位配對。</p>	<p>若採用建議的廣義界定的職位屬系法進行薪酬水平調查，第二階段顧問所進行的實際調查工作將包括一項詳細的職位檢視程序。</p>	<p>根據建議的廣義界定的職位屬系法，我們會進行一項詳細的職位檢視程序，以確定每一個公務員比較職位的工作性質和特性，然後製備詳盡的職責說明書，以選取合適的私營機構比較職位。公務員職位並非根據職位名稱與私營機構職位配對，而是與那些在私營機構中在工作內容和工作性質、以及須承擔責任的輕重和資歷及經驗要求方面大致相若的職位作配對。（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第20項和《最後報告書》第2.36及第3.9至3.10段）。</p>	<p>第一階段顧問在擬定建議已吸納了職方的意見。</p>
<p>17. 不應該把公務員中屬教育界別、醫護界別</p>		<p>第一階段顧問建議不把公務員中屬教育界別、醫護界別和社會福利界別的職系納入調查範圍內，是因為在這</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意見提出處理方</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>和社會福利界別的職系摒除於調查範圍之外。</p>		<p>些界別中，政府資助機構是主要的僱主(例如：超過 80%的中／小學為公營或資助機構，而超過 85%的醫院床位是由公營機構提供)，而這些機構大多參照公務員薪酬水平釐定其僱員的薪酬水平(見提問及回應摘要(二零零四年八月)第 5 項和《最後報告書》第 2.46 段)。不過，在最後決定是否把這些界別摒除於調查範圍之外前，第二階段顧問可考慮能否在進行實際調查工作時接觸這些界別的一些機構，以蒐集更詳盡的資料，然後確定這些機構有多大程度已不再跟隨公務員的薪酬安排(見題為“就有關薪酬水平調查結果應用事宜建議進行諮詢所收到的意見的回應”的諮詢小組文件(文件第 2/2005 號第 35-36 段))。</p>	<p>法。</p>
<p>18. 並無足夠理據不把首長職位納入調查範圍內。</p>	<p>第一階段顧問建議基於技術考慮，行將進行的薪酬水平調查不應將首長級職位包括在調查範圍之內。在完成是次調查後，我們將考慮為首長級職位進行一次薪酬檢討。</p>	<p>第一階段顧問建議不把按首長級薪級表支薪的公務員職位納入調查範圍內，所考慮的因素如下：</p> <p>(a) 首長級公務員職位具政策制定的職責，在建議的廣義界定的職位屬系法下，難以在私營機構找到可作合理配對的職位，尤其是</p>	<p>第一階段顧問已詳細解釋有關理據。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>對於高級的首長級職位而言；</p> <p>(b) 雖然可以採用工作因素比較法（按某些工作因素，例如問責性、解決問題的能力，知識和技能，透過一個量化的職位評估方法去比較職位），為首長級職位私營機構中進行薪酬比較，但這方法與建議用於非首長級職位的廣義界定的職位屬系法（該方法根據較容易理解的工作特性，將私營機構內大致相若的職位與公務員職位進行比較）是完全不同的。第一階段顧問認為由於不同的調查方法是建基於不同的理念和假設，按不同職位比較方法為首長級與非首長級職位所得的私營機構薪酬數據，不能整合成一套數據，反映整體私營機構的薪酬水平。</p> <p>(c) 由於私營機構可能在資料保密方面有所顧慮，把高層職位納入調查範圍內會令數據收集程序變得很複雜，私營機構可能因為這方面的顧慮而完全不參與調查。這樣的話，調查可以蒐集得</p>	

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>到的數據將會減少。</p> <p>(見提問及回應摘要(二零零四年八月)第4項及《最後報告書》第2.48段)</p>	
<p>19. 第一階段顧問應訂定準則，闡述如何把跨越不同職業範疇和專業範疇的職系分類及納入合適的職位屬系。</p>		<p>第一階段顧問認為根據公務員比較職位的初步列表(見《最後報告書》的附件C)，絕大部份比較職位毋需納入多於一個職位屬系。一般來說，第一階段顧問提議若某公務員比較職位可能會被歸入多於一個職位屬系的話，我們應著眼於有關比較職位的最重要的職責和工作要求，以決定該職位最適宜歸入哪個職位屬系(見提問及回應摘要(二零零四年八月)第9項)。</p>	<p>第一階段顧問已建議處理的方法。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>20. 在職公務員通常都比私營機構僱員有較長的服務年資。比較兩個界別的薪酬時應該考慮到這個因素。此外，私營機構中年老的僱員通常被壓低工資，因此不應包括在調查範圍內。</p>		<p>在職位配對的過程中，第二階段顧問需確保包括在調查範圍內的私營機構比較職位與公務員比較職位在與職位有關的各方面都大致相若，當中包括一般的資歷和經驗要求。同時，第一階段顧問亦建議進行薪酬水平調查時，應該向參與調查的機構蒐集一些關於其僱員的人口統計數據（如僱員的年齡）。這些資料可用作評估私營機構和公務員隊伍之間的薪酬水平差距，是否基於整體員工的經驗和員工在機構內的工作年資的差異（見《最後報告書》表十）。</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意見提出處理方法。</p>
<p>21. 第一標準薪級人員的工作範圍廣泛，包括體力勞動與非體力勞動的工作，其中一些更涉及督導及其他特殊職能。這些職位不應簡單地和私營機構中從</p>	<p>若採用建議的廣義界定的職位屬系法進行薪酬水平調查，第二階段顧問所進行的實際調查工作將包括一項詳細的職位檢視程序。</p>	<p>在建議的廣義界定的職位屬系法下，我們會進行詳細的職位檢視程序，以確定每一個公務員比較職位的工作性質和特性，然後製備詳盡的職責說明書，以選取合適的私營機構比較職位。公務員職位將與那些在工作性質、工作內容、需承擔責任的輕重以及資歷和經驗要求各方面大致相若的私營機構職位配對。（見提問及回應摘要（二零零四年八月）第 11 項）。</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意見提出處理方法。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>事體力勞動的工人比較。第一標準薪級職位的職責說明書應反映這些職位的最新職責和工作要求。</p> <p>由於文書主任職系具督導職能，因此不應將它與私營機構的文員配對。</p>		<p>把公務員職位與私營機構職位配對這個主要步驟並非根據職位的名稱進行，而是根據經過詳細的職位檢視程序而編製的職責說明書進行。舉例來說，公務員文書主任職系內的不同職級會與私營機構有相若工作要求和需負相若責任的職位配對，這些私營機構職位並不一定是稱為「文員」的職位。</p>	
<p>22. 私營機構內文員的薪酬水平已被壓低到一個不合理的低水平。公務員文書職系不應被選為比較職位，與私營機構作薪酬比較。由於文書主任職系佔</p>		<p>進行薪酬水平調查的目的是把公務員薪酬與私營機構薪酬作大致相若的比較。為此，調查將着眼於各職位級別的整體情況，而並非檢討個別職系的薪酬水平。根據第一階段顧問的建議，所有比較職位的薪酬數據將佔相同的比重，在分析有關的薪酬數據時，個別比較職位的在職者人數將不予考慮。</p>	<p>第一階段顧問已回應職方提出的關注。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>公務員總編制一大部份，文書主任職系與其私營機構配對職位的薪酬比較結果，會大大影響整體薪酬水平調查的結果。</p>			
<p>23. 正在淘汰中的辦公室助理員職級不應被選為比較職位，因為該職級的工作已經過時，不能反映公務員隊伍現今的工作情況。</p>	<p>辦公室助理員職系現已被逐步淘汰，現存的職位將會按需要被刪除或改為文書助理或二級工人職位。再者，政府部門現已停止開設這職系的職位。我們已要求第一階段顧問再考慮職方的意見。</p>	<p>在選取公務員的比較職位時，第一階段顧問的目標是要選取一系列足以反映職系／職級的多樣性以及政府部門的多樣性的職位。由於辦公室助理員職系的編制相當大，而很多部門亦有開設這職系的職位，所以第一階段顧問最初建議選取該職系為比較職位。考慮到職方的意見，第一階段顧問建議的職位配對初步列表並沒有包括該職系(見《最後報告書擬稿》的附件 C)。</p>	<p>第一階段顧問已採納職方成員提出的意見。</p>
<p>24. 在私營機構內，低層人員的薪酬一般過低，而高層人</p>		<p>薪酬水平調查的目的是要確定私營機構現時的薪酬水平。我們不應在進行調查之前就私營機構的薪酬水平作出任何假設。由於調查會分別為</p>	<p>第一階段顧問已回應職方提出的關注。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>員的薪酬則偏高。若薪酬水平調查主要包括低層／中層的職位，將會得出片面的結果，顯示公務員薪酬整體來說高於私營機構薪酬。</p>		<p>五個職位級別計算出一個薪酬指標，以便和具相同薪點範圍的公務員職位作薪酬比較，所以不會因為某一職位級別的薪酬水平特別低，以致拖低整體薪酬水平調查的結果。</p>	
<p>25. 第一階段顧問應解釋為某些公務員比較職位建議作出的職位配對和分類背後的理據（例如：將行政主任與人力資源及公共關係人員配對，如何將技術主任歸入所屬的職位屬系）。</p>		<p>職方成員對於建議與某些公務員比較職位配對的私營機構職位提出疑問，第一階段顧問對此已作出了回應。例如，由於行政主任負責多種不同職能（如人力資源管理及顧客服務），在私營機構內沒有單一的職位可作配對，所以第一階段顧問建議該職系應該與一系列負責與該職系相若職能的私營機構職位配對。另一個例子是技術主任，第一階段顧問解釋說該職位是一個職位統稱，有關人員可以受僱於工務部門或非工務部門。從事工務範疇工作的技術人員和在非工務部門提供支援服務的技術人員將會被歸入不同的職位屬系。（見提問及回應摘要（二零零四年四</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供解釋。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		月) 第 14 及第 16 項)。	
<p>26. 有意見質疑為何不將某些職系／職級(例如：物料供應服務員職系、政務主任職系)納入調查範圍內。</p>		<p>第一階段顧問建議不將把物料供應服務員職系納入調查範圍內，是因為這個職系不符合編制人數不少於 100 個職位這項準則。第一階段顧問亦不建議將政務主任職系納入調查範圍內，因為該職系負責制定政策方面的職責，在私營機構並無相類職位，因此並不符合須在私營機構內有合理配對職位這項準則(見提問及回應摘要(二零零四年八月)第 10 項)。</p>	<p>第一階段顧問已回應職方的意見。</p>
<p>27. 第一階段顧問應提供一份列表，列出所有公務員與私營機構的建議職位配對，並徵詢員工的意見。</p>	<p>若採用建議的廣義界定的職位屬系法進行薪酬水平調查，第二階段顧問所進行的實際調查工作將包括一項詳細的職位檢視程序。這項工作將以具透明度的方式進行，並在過程中充份諮詢員工，以便第二階段顧問可以在全面考慮員工的意見後，作適當的職位配對。根據我們現時的構思，不同層面的員工代表會在職位檢視程序的不同階段有所參與。諮詢小組文件第 3/2005 號詳細解釋職位檢視程序的建議工作步驟。</p>	<p>第一階段顧問的《最後報告書》中有一份建議的初步列表，列出各職位屬系和職位級別的公務員比較職位，和相應的私營機構配對職位(見《最後報告書》附件 C)。這份列表並非最後的列表，會因應建議的職位檢視程序的結果在適當之處作出修訂。</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供了一份初步列表。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>28. 建議的職位檢視程序是實際調查工作的一個重要步驟。為確保調查結果的公信力，工會的參與是非常重要的。公務員事務局應就如何讓員工參與職位檢視程序提出實質建議。</p>	<p>根據第一階段顧問的建議，擬議的職位檢視程序的目的是確定所有公務員比較職位的工作性質和特性的詳情，以便選取合適的私營機構配對職位。由於建議的職位檢視程序本質上屬技術性的資料蒐集工作，因此，主導原則是該項工作必須由專業顧問獨立地進行，以確保調查結果的公信力。同時，這項工作將以具透明度的方式進行，並在過程中充份諮詢員工，以便第二階段顧問可經全面考慮員工的意見後，適當地把職位配對。</p> <p>不同層面的員工代表會在職位檢視程序的不同階段有所參與。諮詢小組文件第 3/2005 號闡述職位檢視程序的詳細工作步驟的建議方案，並說明員工在每個步驟的參與情況。有關職位檢視程序的工作步驟建議方案，會因應第二階段顧問所提出的建議作進一步修訂。</p>	<p>第一階段顧問建議在進行職位檢視工作程序時，應該就公務員比較職位的工作特性，及為選取私營機構比較職位而編製的工作簡介擬稿諮詢任職比較職位具代表性職位的在職者。</p>	<p>公務員事務局已在諮詢小組文件第 3/2005 號中提出實質的建議。</p>
<p>29. 在進行職位檢</p>	<p>按我們目前有關進行職位檢視程</p>		<p>公務員事務局</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>視工作前，應為任職比較職位具代表性職位的在職者安排詳細的簡報會。</p>	<p>序的構思，第二階段顧問會為諮詢小組職方成員及其他有興趣的工會／協會舉行簡報會，介紹進行職位檢視程序的建議方法和揀選公務員比較職位的建議準則。（見諮詢小組文件第 1/2005 號第 13 段）。</p>		<p>已吸納職方的提議。</p>
<p>30. 除了邀請部門／職系管理層為公務員比較職位提名具代表性職位的在職者外，亦應邀請工會提名公務員比較職位具代表性職位的在職者代表，參與職位檢視程序。</p>	<p>進行職位檢視工作的主導原則，是必須由專業顧問獨立進行有關工作，以確保調查結果的公信力。我們認為不適宜由工會提名在職者代表參與職位檢視程序，因為這可能會令公眾質疑調查的獨立性。有關職系管理人員及／或部門管理人員對所管理的職系／職級的工作需求和要求、分配工作的安排和職位調派情況有全面的了解。因此，第二階段顧問會邀請他們就各個被選取的比較職位建議哪些職位為具代表性的職位，以便在職位檢視程序中詳加研究這些職位的具體情況。為確保職位檢視程序所涵蓋的公務員職位在職責和要求方面都足以代表所屬的比較職位，有關職系管理人員及／或部門管理人員在</p>		<p>公務員事務局已解釋為何職方的意見不被接納。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局 的回應	第一階段顧問 的回應	註釋
	<p>決定應選取哪些職位作為具代表性職位前，須諮詢有關部門協商委員會職方和有關職系／部門的工會／協會（見諮詢小組文件第3/2005號第8段）。</p>		
<p>31. 政府應該在進行職位檢視工作程序之前先決定薪酬水平調查的調查方法。</p>	<p>這項提議已被接納。職位檢視工作程序是建議中的調查方法的其中一個部份，我們同意應該首先就建議的調查方法進行諮詢並作出決定。假若經過諮詢後決定採用建議的調查方法，我們會要求第二階段顧問進行職位檢視程序，作為實際調查的其中一項工作。</p>		<p>公務員事務局已採納職方的提議。</p>

IV. 選取參與調查的私營機構

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>32. 調查範圍不應包括僱員人數少於 100 名的機構。對於參與薪酬趨勢調查的機構需聘有 100 名或以上的僱員這項準則，我們應了解究竟背後的理據為何，並考慮有關理據是否適用於薪酬水平調查。</p>		<p>現時薪酬趨勢調查選取調查機構的其中一項準則，是機構需通常聘用 100 名或以上的僱員。薪酬趨勢調查採用這個準則，是基於大部分政府部門的員工人數都超過 100 名。就薪酬水平調查而言，我們需要選取足夠數目可與公務員比較職位作合理配對的私營機構職位，以及取得足夠數據以確定比較職位一般的薪酬安排。基於上述原因，第一階段顧問建議如有需要將一些機構納入調查範圍內以涵蓋更多的比較職位，而這些機構亦符合《最後報告書》表九所列的其他揀選準則，就機構僱員人數這項準則應容許稍作彈性處理。不過，如果能夠從設有多種不同比較職位的大型機構蒐集數據而亦找到合理數目的大型機構的話，則遠較從大量各自只設有少量比較職位的小型機構蒐集數據有效率。因此，第一階段顧問建議大部分參與調查的私營機構應僱有不少於 100 名員工（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第 24 項、提問及回應摘要（二零零四年八月）第 17 項，以及《最後報告</p>	<p>第一階段顧問的建議已處理職方的意見。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
		書》第 4.5 段)。	
<p>33. 第一階段顧問應詳細解釋選取參與調查機構的準則。例如，應解釋何謂“穩健良好的僱主”、“合理和有系統的薪酬管理制度”等。</p>		<p>有關準則在《最後報告書》第 4.3 段中已詳加解釋。</p>	<p>第一階段顧問已提供所要求的資料。</p>
<p>34. 正如薪酬趨勢調查的做法，當局應就選取哪些機構納入調查範圍，徵詢職方的意見。</p>	<p>第二階段顧問會就揀選機構納入調查範圍的準則及其他相關的技術事宜，徵詢諮詢小組及督導委員會的意見（見題為“制定更完備的公務員薪酬調整機制：下一步工作”的諮詢小組文件（文件第 1/2005 號）第 14 段）。</p>	<p>第一階段顧問建議了一套揀選準則，以選取私營機構納入調查範圍。在擬訂可能參與調查的機構名單前，第二階段顧問會就建議的揀選準則及其他相關的技術事宜，徵詢督導委員會、諮詢小組及公務員事務局的意見（見提問及回應摘要（二零零四年八月）第 16 項）。</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意見提出處理方法。</p>

V. 數據資料

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>35. 比較公務員與私營機構僱員薪酬時，不應純粹以薪金作為依據，因為根據現時的趨勢，私營機構除向僱員發放薪金外，亦提供各種福利。</p>		<p>第一階段顧問在《中期報告書》及初步建議¹¹中提出，因應薪酬水平調查的着眼點，建議進行調查時應蒐集私營機構現金報酬各個組成部分的數據（包括底薪、固定獎金、非實報實銷及無條件附帶的津貼和浮動現金報酬）。第一階段顧問建議調查不把附帶福利包括在內，因為難以估算附帶福利的價值，而且政府亦打算在今次調查以外另行檢討公務員的附帶福利。</p> <p>考慮到職方成員認為應盡可能進行全面的薪酬比較，而且現時私營機構在訂定其目標薪酬安排時趨向以現金報酬總額作基礎，因此第一階段顧問最後建議，為了更全面比較公務員和私營機構僱員的薪酬水平，調查範圍應包括所有現金報酬項目（基於特別工作情況或個別情況而發放的現金報酬項目除外）（見《最後報告書》第 5.2 至 5.4 段）。根據這個方法，調查範圍將會包括以現金形式提供</p>	<p>第一階段顧問在擬定建議時已採納了職方的意見。</p>

¹¹ 在二零零四年三月十八日的諮詢小組會議上，第一階段顧問以投影片形式向職方成員簡介有關薪酬水平調查方法的初步建議。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
		的附帶福利（例如房屋津貼）。	
<p>36. 第一階段顧問應分析以報酬總值作為薪酬比較基礎的利弊。</p>	<p>個別公務員所享有的附帶福利因人而異，視乎他們的職級、聘用條款和入職日期而定。若進行薪酬比較時把附帶福利包括在內，在估算各個公務員比較職位的附帶福利價值時將會有實際困難。值得注意的是，在一九八六年的薪酬水平調查中就如何估算附帶福利的價值時曾有爭議。此外，公務員事務局在是次薪酬水平調查工作以外正另行檢討公務員的附帶福利。</p>	<p>第一階段顧問曾考慮以報酬總值作為薪酬比較的基礎這個方案。當中特別考慮到公務員隊伍與私營機構的報酬安排各有不同，而且由於公務員所享有的員工福利因人而異，視乎個別人員的聘用條款（例如海外條款、本地條款等）而非職責及職級而定，因此第一階段顧問建議薪酬水平調查應着眼於比較現金報酬。根據這個方法，以現金形式提供的附帶福利（例如房屋津貼）將會包括在內。至於非現金形式提供的福利項目，由於估算這些福利價值的工作頗為複雜，而且當局在是次調查外正另行檢討公務員福利，因此第一階段顧問建議調查不應包括非現金形式提供的福利項目。不過，第一階段顧問建議可藉進行薪酬水平調查之便，蒐集有關私營機構提供的主要員工福利的資料，以便當局在考慮如何應用薪酬水平調查結果時作為參考。這些資料亦可供當局將來制定公務員薪酬待遇的政策時作為參考（見《最後報告書》第 5.6 段）。</p>	<p>第一階段顧問在擬定建議時已採納了職方的意見。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>37. 第一階段顧問應為薪酬水平調查清楚界定薪酬的定義，並提供調查所包括的項目列表。第一階段顧問亦應清楚列明建議不包括在調查範圍內的現金報酬項目。</p>		<p>第一階段顧問建議蒐集私營機構內有關現金報酬的數據，包括底薪、固定獎金（例如年終固定獎金）、現金津貼，以及基於個人和公司的表現而發放的浮動薪酬，以作比較（見《最後報告書》第 V 章）。不過，因應特別工作情況或個別情況而發放的現金報酬項目則不應包括在內。</p> <p>第一階段顧問在《最後報告書》表十詳細列出建議調查應包括的現金報酬項目。《最後報告書》表十亦詳列調查不包括的項目的定義和例子。</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供資料。</p>
<p>38. 第一階段顧問應考慮薪酬水平調查中有關“薪酬”的定義，應否採用《僱傭條例》內“工資”的定義。</p>		<p>就薪酬水平調查而言，第一階段顧問並不建議採用在《僱傭條例》下“工資”的定義，因為這定義並不包括僱主酌情發放的浮動獎金或年終獎金，而這些獎金經常是很多私營機構薪酬政策的重要部分，以充分反映僱員職位的價值（見《最後報告書》附註 14）。</p>	<p>第一階段顧問已考慮職方提出的意見。</p>
<p>39. 第一階段顧問應考慮如何處理薪酬數據未</p>		<p>選取私營機構納入調查範圍的其中一項建議準則，是有關機構應屬穩健良好的僱主，並且在薪酬方面具備一</p>	<p>第一階段顧問已回應職方提</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>必能夠反映的私營機構中的“隱含福利”。</p>		<p>套合理和有系統的管理方法。第一階段顧問並不察覺有職方所指的“隱含福利”。此外，較少私營機構僱主向等同公務員隊伍中首長級職級以下級別的僱員提供人壽保險、醫療保險和退休金計劃以外而具實質價值的附帶福利（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第 28 項）。不過，第一階段顧問建議進行薪酬水平調查時亦應蒐集有關私營機構為僱員提供的主要員工福利的資料，以供政府在考慮如何應用薪酬水平調查的結果時作為參考。</p>	<p>出的意見。</p>
<p>40. 第一階段顧問應解釋為何建議不把某些附帶福利（例如醫療保險、人壽保險、汽車和會所會籍）納入調查範圍內。</p>		<p>第一階段顧問建議，調查不應包括任何形式的非現金報酬（例如醫療保險、人壽保險、汽車和會所會籍），因為難以估算這些報酬的價值。此外，私營機構甚少向等同首長級公務員以下級別的僱員提供汽車和會所會籍等福利；而大部份僱主都會提供人壽保險和醫療保險等福利，而且這些福利的價值相差不遠。因此，有關這類福利的數據對薪酬水平調查的結果不會構成多大實際影響（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供解釋。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		31 項)。	
41. 第一階段顧問應再考慮調查是否不應包括非按月發放的款項。		第一階段顧問最初建議除獎金外，凡不是按月發放的款項(例如度假旅費津貼、教育津貼)不應包括在調查內，理由是這些款項通常是按年或按指定事件發放，屬附帶福利性質，並須視乎個別情況而發放，而並非屬無條件發放的工作報酬(見《中期報告書》第 55 段及提問及回應摘要(二零零四年四月)第 30 項)。考慮到職方的意見和私營機構在訂定其目標安排時趨向以現金報酬總額作基礎，第一階段顧問建議調查應包括在調查參照期間發放的所有現金報酬，包括非按月發放的報酬。	第一階段顧問已吸納職方的意見。
42. 第一階段顧問應再考慮調查是否不應包括僱主爲了某些原因(例如爲挽留和激勵員工，以及提升員工對機構的歸		第一階段顧問在其初步建議中提出，調查不應包括僱主選擇性發放的報酬。這些報酬主要指僱主選擇性發放而不屬機構既定薪酬安排的項目。由於第一階段顧問其後建議把所有現金報酬(但不包括視乎特別工作情況或個別情況而發放的報酬)計算	第一階段顧問已吸納職方的意見。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
屬感)而選擇性發放的報酬。		在內，這些款項也會包括在內。	
43. 第一階段顧問應考慮調查應否比較公務員與私營機構的超時工作津貼。		第一階段顧問建議薪酬比較不應計算超時工作津貼，理由是這些款項的發放視乎個別情況而定，而且不同私營機構的情況各有差異，因此超時工作津貼方面的數據不會反映私營機構的一般薪酬安排。不過，進行調查時亦可蒐集有關發放超時工作津貼的政策資料（例如發放款項的條件），以掌握私營機構發放這類款項的一般情況的趨勢。這些政策資料可為當局在考慮如何把薪酬水平調查的結果應用於公務員時作為參考。	第一階段顧問已就職方的意見提出處理方法。
44. 當局現正檢討屬附帶福利性質的公務員津貼，因此，部分這類津貼或會在短期內因應檢討結果被取消或削減。薪酬水平調查在計	我們現分兩個階段全面檢討所有屬附帶福利性質的公務員津貼。我們於二零零四年六月就第一階段檢討的建議修改措施諮詢員工；我們亦研究了第二階段檢討所涵蓋的其他津貼是否有調整的空間。由於有關《公職人員薪酬調整條例》的司法覆核的法律程序仍在進行，為審慎起見，我們	為方便與私營機構進行全面的薪酬比較，第一階段顧問建議薪酬水平調查應涵蓋為公務員提供的主要現金津貼。假如任何已納入薪酬比較範圍的公務員津貼將來被削減或取消，作為薪酬比較基礎的數據分析資料(尤其是政府為公務員提供的主要現金津貼的成本)，可予適當調整，以反映有關轉變(見提問及回應摘要(二	公務員事務局／第一階段顧問已回應職方提出的意見

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
算屬附帶福利性質的津貼的成本時，應把上述檢討所引起的不明朗因素考慮在內。	會待案件審結後，才再就津貼檢討方面的建議諮詢員工。	零零四年八月) 第 18 項)。	
45. 有成員關注調查可能包括香港經濟大受“沙士”打擊期間的薪酬數據。		<p>定期進行的薪酬水平調查可反映私營機構在不同社會經濟情況下的薪酬水平。同時，政府亦可參考市場上已有的薪酬趨勢分析或進行專設的薪酬趨勢調查，以掌握私營機構薪酬在兩次薪酬水平調查之間的變動。</p> <p>薪酬水平調查蒐集在調查參照月員工支取的薪酬和現金津貼的數據。至於浮動薪酬方面，由於需要以過往的數據為依據，第二階段顧問會蒐集調查參照月前十二個月內實際支付予員工的金額。到展開調查時，所搜集的數據不大可能包括“沙士”爆發期間的數據。</p>	第一階段顧問已回應職方的關注。
46. 第一階段顧問應重新考慮採用第二階段顧		第一階段顧問在其初步建議中提出，蒐集數據的其中一種方法是採用第二階段顧問已有的數據資料庫，並	第一階段顧問已吸納職方的意見。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>問已有的數據資料庫作為私營機構薪酬數據資料來源的建議是否可取，因為這些數據的蒐集和處理方法可能有別於薪酬水平調查所採用的方法。</p>		<p>輔以特別調查。這個做法的好處是讓我們取得更多的私營機構薪酬數據，從而擴闊調查範圍。考慮到職方成員提出的意見，加上為確保已有的資料庫的數據與特別進行調查所得數據有相同基礎而需花的功夫，可能超乎這做法所帶來的好處，第一階段顧問建議應為比較公務員和私營機構薪酬進行特別調查，從中蒐集私營機構的薪酬數據（見《最後報告書》第 4.7 段）。</p>	

VI. 數據分析

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>47. 有意見認為，在機構一般薪酬安排計算方法</p>		<p>兩種方法都會蒐集同一組在職者的實際薪酬數據，差別在於把數據整合的方法¹²。第一階段顧問建議採用機</p>	<p>第一階段顧問已詳細解釋他建議的理據，</p>

¹² 根據機構一般薪酬安排計算方法（最初稱為公司為本分析法），每間參與機構在某指定職位屬系及某指定職位級別內的所有職位的薪酬數據將會整合成一個數值，作為該機構的薪酬安排指標。隨後，會將各職位屬系內的每一個職位級別所有機構的薪酬安排指標整合為一個整體數值。這些以機構為本的薪酬安排指標反映私營機構在各職位屬系內的每一個職位級別的一般薪酬安排。根據在職

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>下，每個機構不論員工多寡均佔同樣比重，以此方法進行數據分析可能會扭曲調查結果，因此，應採用在職者一般薪酬安排計算方法，以加權平均值計算和分析薪酬數據。另一方面，有意見認為，由於近年很多規模較大的私營機構壓抑員工薪金，調查不應把每名在職者的薪酬數據以同樣比重計算。</p>		<p>構一般薪酬安排計算方法，因為：(a) 這方法能概括反映個別機構內的平均實際薪酬水平，可為按職位之間內部薪酬對比關係來釐定的公務員薪酬，提供參考基準；(b) 可確保薪酬水平調查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大受影響；以及(c) 由於個別在職者之間的薪酬水平可以出現很大差異，按個別在職者的不同薪酬安排去評估或調整公務員薪級表有誤導成分，亦不恰當（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第 41 項、提問及回應摘要（二零零四年八月）第 23 項，以及《最後報告書》第 7.8 段）。不過，考慮到職方提出的意見，第二階段顧問在進行實際調查工作時，可進一步考慮盡可能就所有私營機構配對職位的在職者蒐集全面的數據，以確定兩種數據分析方法分析薪酬數據所得結果是否有明顯分別（見諮詢小組文件第 2/2005 號第 55-56 段）。</p>	<p>並就職方的關注提出處理方法。</p>

者一般薪酬安排計算方法（最初稱為在職者為本分析法），某指定職位屬系內某指定職位級別的每一名在職者的薪酬數據，將當作一個獨立而佔同樣比重的數據，而不會與其他數據整合成一個代表某機構的數值。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>48. 有意見指機構一般薪酬安排計算方法跟選取相若和具代表性的職位作比較用途的目的並不一致，因此會影響從參與調查機構蒐集所得數據的代表性。</p>		<p>建議的機構一般薪酬安排計算方法用於整合和分析數據。這方法與數據本身的代表性無關。數據的代表性是指調查範圍應能涵蓋合理數目與公務員職位相類的各種私營機構職位，並且應能涵蓋不同行業的私營機構。建議整合和分析數據的方法亦與選取具代表性的公務員比較職位和私營機構比較職位，以蒐集數據作薪酬比較這方面無關（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第 34 和 35 項）。</p>	<p>第一階段顧問已回應職方的意見。</p>
<p>49. 根據第一階段顧問的意見，以在職者一般薪酬安排計算方法分析的結果可能會因為具備特定專才／經驗的人員在短期內有需求或供過於求而受到影響，因此不建議採用該計算方法。有意</p>		<p>薪酬水平調查的目的是確定私營機構的一般薪酬安排，而並非確定具備特定專才／經驗的個別在職者的薪酬水平。按在職者一般薪酬安計算方法，個別在職者的薪酬數據會視為個別有相同比重的數據。第一階段顧問並不建議採用這種計算方法，因為該方法所得的結果可能因為具特定專才／經驗的人員在短期內有需求或供過於求而受到影響，以致不能達到反映私營機構一般薪酬安排的目的。至於參與調查的機構須根據適用於香港的考慮和因素來釐定薪酬水</p>	<p>第一階段顧問已回應職方的意見。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>見質疑上述理據是否有違選取私營機構納入調查範圍時“須根據適用於香港的考慮和因素來釐定薪酬水平”這項建議準則。</p>		<p>平這項準則，跟考慮選取哪種方法分析數據並無關係（見提問及回應摘要（二零零四年四月）第38項）。</p>	
<p>50. 浮動薪金在私營機構報酬總值中所佔比重愈來愈大，因此在分析數據時應將其計算在內。</p>		<p>由於公務員與私營機構的報酬組合結構不同，第一階段顧問建議以兩種數據組合，即年度基本薪金及年度現金報酬總額，分析兩個界別的現金報酬。年度現金報酬總額包括年度基本薪金及所有其他報酬（包括現金津貼和浮動薪酬），但不包括那些因為特別工作情況或個別情況而支付的報酬。這個數據組合全面涵蓋了現金報酬的所有組成部分。（見《最後報告書》第7.1段）</p>	<p>第一階段顧問已就職方的意見提出處理方法。</p>
<p>51. 公務員與私營機構提供的附帶福利性質津貼有所不同，而</p>		<p>考慮到在調查參照期內，並非所有合資格人員都會按有關計劃申領現金津貼，第一階段顧問建議按實際的成本和實際領取有關津貼的情況，計算</p>	<p>第一階段顧問已按要求提供解釋。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>兩個界別向各級人員提供的員工福利也有分別。第一階段顧問應解釋如何在比較兩個界別的薪酬時反映不同職位級別의 各種附帶福利性質津貼。</p>		<p>津貼的成本值。每個建議職位級別의 有關津貼成本值會加以整合，用作計算屬該職位級別의 公務員職位의 年度現金報酬總額。</p> <p>現金津貼會按提供這些津貼의 實際成本計算。第一階段顧問曾考慮按公務員福利의 理論價值進行比較，但由於難以估算員工福利의 價值和就所採用의 理論價值達成共識，最後決定不建議採用這個方法。</p>	
<p>52. 我們應決定哪個水平의 私營機構薪酬(如中位值、上四分位值等)最適合作爲公務員薪酬의 基準比較水平。</p>		<p>薪酬水平調查의 目的，是以專業方式全面蒐集一系列의 私營機構薪酬數據。第一階段顧問在《最後報告書》第 VII 章建議把私營機構年度基本薪金及年度現金報酬總額數據按不同水平(例如上四分位值、中位值、下四分位值和平均值)進行分析，以便就每一個職位級別，與公務員薪級表上의 相應薪點範圍進行全面比較。</p> <p>第一階段顧問建議我們可集中分析某些基準指標，以便較清楚顯示薪酬比較의 結果，例如-</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 將私營機構年度基本薪金의 	<p>第一階段顧問已就職方의 意見提出處理方法。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		<p>中位值和公務員薪級表上相應薪點範圍的中點作比較；以及</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 將私營機構的年度現金報酬總額的上四分位值和公務員薪級表上相應薪點範圍的最高薪點及政府提供主要的公務員現金津貼的成本等作比較。 <p>第一階段顧問建議，可留待將來考慮如何應用調查結果時，研究應採用哪一種基準比較水平。並建議在決定採用哪一個基準比較水平前，應考慮以下因素：</p> <p>(a) 關於各有關職位級別的私營機構報酬組合結構，以及這些職位級別的私營機構員工普遍享有的非現金福利待遇的最新資料；以及</p> <p>(b) 因應公務員隊伍的運作性質和工作要求等，以致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。</p> <p>(見諮詢小組文件第 2/2005 號第 57 段)。</p>	

VII. 對薪酬趨勢調查的影響

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>53. 不同意如果薪酬水平調查每三至五年進行一次的話，便可參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料，而無須進行專設的薪酬趨勢調查的建議。</p>		<p>假如薪酬水平調查每三至五年進行一次，我們只需找出年度之間私營機構薪酬變動的概括性指標，而無需按現行頗為精確的調查方法進行薪酬趨勢調查。因此，當局就每年的公務員薪酬調整作出考慮時，可考慮參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料，以及其他相關因素（見提問及回應摘要（二零零四年八月）第 27 項，以及《最後報告書》第 8.1 至 8.3 段）</p>	<p>第一階段顧問已解釋他的建議的理據。</p>
<p>54. 第一階段顧問應再考慮如果日後進行薪酬趨勢調查，應否只計算固定薪酬，而不計算在私營機構越來越重要的浮動薪酬。</p>		<p>經考慮職方的意見後，第一階段顧問建議，如果保留薪酬趨勢調查，調查應蒐集有關總現金報酬變動的數據，以便與薪酬水平調查的方法保持一致（見《最後報告書》第 8.5 段）。</p>	<p>第一階段顧問已吸納職方的意見。</p>
<p>55. 第一階段顧問應清楚解釋，建</p>		<p>第一階段顧問認為在更完備的薪酬調整機制下，將會經常進行薪酬水</p>	<p>第一階段顧問已按要求</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>議將薪酬趨勢調查和薪酬水平調查的調查範圍作劃一安排背後的理據。</p>		<p>平調查，例如每三至五年進行一次，以確定公務員隊伍和私營機構的薪酬水平保持大致相若的程度，從而對公務員薪酬作適當調整。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，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時可作參考。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。如有機制經常進行薪酬水平調查，便可能毋須採用現時精確的方法進行薪酬趨勢調查。因此，第一階段顧問建議政府參考市場上已有的薪酬趨勢分析資料，而無需進行專設的薪酬趨勢調查。</p> <p>第一階段顧問建議，如在更完備的公務員薪酬調整機制下，政府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將相同的私營機構納入調查範圍內，以確保兩項調查的一</p>	<p>提供解釋。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
		致性，並有助精簡涉及大量資源的薪酬趨勢調查的具體工作。但第一階段顧問指出，為量度私營機構薪酬在年度之間的變動，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時可作參考這目的而言，由專設的薪酬趨勢調查所得的結果，未必一定能提供相比市場上的薪酬趨勢分析資料更具參考作用的指標（見諮詢小組文件第 2/2005 號第 60-61 段）。	

VIII. 薪酬水平調查結果的應用事宜

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
56. 政府在決定薪酬水平調查的調查方法及展開實際調查工	二零零四年一月，我們就有關事宜與職方展開討論 ¹³ 。經考慮職方的意見後，我們就如何應用薪酬水平調查結果提出大體構		公務員事務局已吸納職方的提議。

¹³ 諮詢小組文件第 1/2004 號《有關如何應用薪酬水平調查結果的初步構思》及諮詢小組文件第 5/2004 號《公務員事務局對如何應用薪酬水平調查的結果的構思》，分別於二零零四年一月二十九日及二零零四年十月五日提交諮詢小組會議討論。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>作前，公務員事務局應盡早與職方討論薪酬水平調查結果的應用事宜。</p>	<p>思，在二零零四年十月五日會議上與職方進行討論。由於有關公務員減薪法例的司法覆核個案的最新發展¹⁴，政府會待有關的司法覆核申請的法律程序完結後，詳細考慮有關事宜（見諮詢小組文件第 1/2005 號第 9 段）。</p>		
<p>57. 在完成薪酬水平調查後考慮對公務員薪酬作出所需的調整時，應顧及公務員隊伍和私營機構之間的分別及其他相關因素（例如《基本法》的規定）。</p>	<p>政府在完成薪酬水平調查後，當決定是否需要調整公務員薪酬時，會把調查的結果，以及其他相關因素考慮在內，包括《基本法》和其他法律因素、員工的士氣、經濟狀況、財政預算、員工的意見、生活費用的變動，以及公務員隊伍和私營機構在本質上的差異，這些本質上的差異是無法在一個技術性的薪酬水平調查中直接處理的（見諮詢小組文件第 1/2004 號第 4(e) 段及諮詢</p>		<p>公務員事務局在擬定建議時已吸納職方的意見。</p>

¹⁴ 二零零四年十一月二十九日，上訴法庭以多數裁定，對原訟法庭就有關《公職人員薪酬調整條例》(第 574 章)的司法覆核申請所作裁決提出的上訴得直。該條例實施二零零二年十月一日起生效的公務員減薪。政府已獲准就上訴法庭的判決提出上訴。終審法院將於二零零五年六月二十至二十二日進行聆訊。二零零五年二月四日，原訟法庭就落實分別在二零零四年一月一日起和二零零五年一月一日起生效的公務員減薪的《公職人員薪酬調整(2004 年/2005 年)條例》(第 580 章)的其中一項司法覆核申請，作出裁決。扼要來說，由於上訴法庭早前就第 574 章作出的裁決對原訟法庭具有約束力，原訟法庭裁定第 580 章第 15 條不符合《基本法》第一百條。政府已決定就原訟法庭該項裁決提出上訴。另一方面，原訟法庭裁定，有關司法覆核申請人的其他指稱均不成立。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
	小組文件第 5/2004 號第 5(c)段)。		
<p>58. 有意見認為，調查結果不應應用於在職公務員，並反對任何削減回歸前入職的在職公務員的薪酬的決定，因為公務員的薪酬經二零零五年的減薪後已經減至一九九七年六月三十日的水平。部分成員認為，假如薪酬水平調查顯示公務員薪酬高於私營機構僱員的薪酬，則凍薪亦是合理的做法。</p>	<p>經考慮相關因素後，我們建議，假如薪酬水平調查結果顯示公務員薪酬水平高於私營機構薪酬水平，在職人員的薪酬應凍結在現時的水平，直至與私營機構的薪酬水平大致看齊。然而，當局會把今次薪酬水平調查所得的薪酬差距記錄下來，在以後每年進行公務員薪酬調整時，會把這些差距加以考慮，直至下一次進行薪酬水平調查（見諮詢小組文件第 5/2004 號第 13 段和《諮詢文件》第 4.12 段）。</p>		<p>公務員事務局在擬定建議時已吸納職方的意見。</p>
<p>59. 有意見認為單</p>	<p>《基本法》以及現屆政府有關不</p>		<p>公務員事務局</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>純從《基本法》的角度區分回歸前或回歸後加入政府的人員並不恰當。他們認為政府亦應顧及維持公務員隊伍的穩定及避免造成分化等因素。</p>	<p>把公務員薪酬減至低於一九九七年六月水平的政策，並不適用於在一九九七年七月一日或之後加入政府的在職人員。理論上，假如薪酬水平調查結果顯示公務員薪酬高於私營機構薪酬，我們可考慮即時把這些人員的薪酬下調，以反映市場薪酬水平。不過，基於員工管理和員工士氣方面的考慮，我們建議應對所有在職人員，不論他們的受聘日期是在回歸前或之後，均採取同一做法（見諮詢小組文件第5/2004號第14段和《諮詢文件》第4.13段）。</p>		<p>在擬定建議時已吸納職方的意見。</p>
<p>60. 有成員關注到公務員將需凍薪多年。由於政府承諾不會把公務員的薪酬調整至低於一九九七年六月三十日的水平，經過二零零四和二零零五年的</p>	<p>假如我們建議即將進行的薪酬水平調查的結果只應用於新聘人員，而在日後進行薪酬調整時不會把調查結果應用於在職人員，市民會難以接受。為維持公務員薪酬與私營機構僱員薪酬保持大致相若的政策，我們認為在日後進行薪酬調整時，把即將進行的薪酬水平調查所顯示的任何薪酬差距，連同其他相關因素一併考慮，以消除公務員隊</p>		<p>公務員事務局已解釋為何職方的意見不被接納。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>減薪後，便再沒有減薪的空間。他們認為，不應以即將進行的薪酬水平調查的結果，作為日後薪酬調整的考慮依據，因為多年以來，每年的薪酬調整都是分開獨立處理。建議的方法偏離既定做法，也會令薪酬水平調查的結果有追溯力。</p>	<p>伍與私營機構之間的任何薪酬差距，是合理的做法。</p>		
<p>61. 有成員關注到，假如當局因應這次薪酬水平調查的結果制定一套應用於新聘人員的新薪級表，則在職公務員與新聘人員之間便</p>	<p>為新聘人員制定新安排的做法有先例可循。過去多年，我們在不同時間按新推出的條款聘用人員。舉例來說，二零零零年，我們推出新聘用條款。在二零零零年六月一日或之後獲發聘書的人員按新聘用條款聘用。另外，我們在二零零零年根據一九九九年公務員入職薪酬檢討的</p>		<p>公務員事務局已解釋它建議的理據。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>會出現薪酬差距，形成同工不同酬的情況，影響公務員隊伍的士氣和穩定性。這個問題對需要繼續招聘人手的警隊和紀律部隊來說尤其顯著。</p>	<p>結果，調整公務員入職職級的薪酬。在進行該次調整工作時，當局以不同職系的內部薪酬對比關係為基礎，根據檢討結果釐定所有新聘人員（不論屬文職職系或紀律部隊職系的人員）的入職薪酬。</p>		
<p>62. 有成員認為，薪酬水平調查方法會直接影響調查結果，而且可能在將來的調查繼續採用。因此，在考慮調查結果的應用方法的同時，亦不能忽視制定具公信力的調查方法的重要性。</p>	<p>由於成員對此事相當關注，我們已盡早就調查結果的應用事宜與職方展開討論。自二零零四年一月，我們就薪酬水平調查的建議調查方法的各種相關事項，與職方進行詳細討論。過去數月，公務員事務局與第一階段顧問已處理各成員提出的各項事宜和意見。</p>		<p>公務員事務局已回應職方提出的意見。</p>
<p>63. 有成員認為，我</p>	<p>我們在擬訂如何應用調查結果</p>		<p>公務員事務局</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>們應避免高、中、低級公務員之間的分化、分裂；紀律部隊與文職人員之間的分化、分裂；警隊與其他紀律部隊之間的分化、分裂；以及回歸前加入政府的公務員與回歸後加入政府的公務員之間的分化、分裂。</p>	<p>的大體構思時已適當地考慮所有相關因素，包括職方成員的意見。我們提出並進行諮詢的建議是務實的做法，在公務員利益與市民的期望兩者之間力求取得平衡。</p>		<p>已解釋它建議的理據。</p>
<p>64. 有意見認為，由於紀律部隊的工作性質獨特，不宜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紀律部隊職系。這個制度設立多年，不能反映現</p>	<p>現行各個公務員職系／職級之間的內部薪酬對比關係，是經過一九八零和九零年代，就整個公務員隊伍進行的幾次大規模薪酬檢討工作演變而成的。經上述多次檢討後確立的內部薪酬對比關係制度，反映了不同政府職位在工作要求和工作條件方面的差異。公務員薪酬制度由中央管理下，內部薪酬對比關係有助在釐定眾多不同公務員職級</p>		<p>公務員事務局已解釋它建議的理據和就職方的意見提出處理方法。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>今情況。他們認為公務員事務局應先另行為紀律部隊職系進行職系架構檢討，然後按檢討所得的內部薪酬對比關係，把薪酬水平調查結果應用於各紀律部隊職系。</p>	<p>的薪級表時保持公平一致。這個制度不時作出調整，以反映個別職系／職級的薪級表在進行薪酬檢討或職系架構檢討後所作的調整。我們認為在檢討得出結果，證實有關的對比關係須予改變前，繼續根據現行的內部薪酬對比關係對公務員薪酬作出所需的調整，是公平合理的做法。事實上，每年的公務員薪酬調整，以及在一九九九年公務員入職薪酬檢討完成後實施的入職薪酬調整，都是根據當時的內部薪酬對比關係進行（見提問及回應摘要（二零零四年八月）第6項）。我們打算在完成制定更完備的公務員薪酬調整機制後，為近年在工作性質及工作要求方面出現了重大轉變的職系／職級進行個別的職系架構檢討。由於紀律部隊職系情況特別，而且需繼續招聘人手，我們會優先為這些職系進行檢討。</p>		
<p>65. 有意見認為，我們應解釋如何按現行的內部</p>	<p>我們分別在二零零四年三月和四月發出題為《現行公務員內部薪酬對比關係制度》及《如何按</p>		<p>公務員事務局已按要求提供</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局의 回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>薪酬對比關係制度，把薪酬水平調查結果應用於那些未揀選作為比較職位的職系。</p>	<p>現行的內部薪酬對比關係制度將薪酬水平調查結果應用於《紀律部隊職系》的資料文件，供職方成員參閱。這兩份文件詳述如何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。</p>		<p>有關資料。</p>
<p>66. 有成員關注到，若當局基於紀律部隊職系工作性質特殊和在私營機構中沒有相類職位而另行爲這些職系進行薪酬調查，其他文職職系或會以相類理由提出同樣要求。政府有一些文職職系須負責執法工作，而在私營機構中亦沒有相類職位。</p>	<p>我們打算在完成制定更完備的公務員薪酬調整機制後，爲近年在工作性質及工作要求方面出現了重大轉變，而又需要繼續招聘人手的職系／職級進行個別的職系架構檢討。由於紀律部隊職系情況特殊，而且需要繼續招聘人手，因此我們認爲優先爲這些職系進行檢討是合理並符合邏輯的做法。至於其他公務員職系，我們會按個別職系的情況考慮進行職系架構檢討的需要及理據。</p>		<p>公務員事務局已解釋建議的理據。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局 的回應	第一階段顧問的 回應	註釋
<p>67. 有意見認為，由於初級人員和高級人員的工作性質和薪酬差別很大，因此，不宜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首長級職位。他們認為應另行為這些職位進行調查。</p>	<p>我們認為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／職級是適當的做法。我們會考慮在完成今次工作後，為首長級職位（包括那些在首長級薪級表和紀律人員薪級表上的職位），進行薪酬檢討。第一階段顧問基於技術上的考慮，建議不把這些職位包括在行將進行的薪酬水平調查的調查範圍內。</p>		<p>公務員事務局已解釋建議方案背後的理據和就職方的意見提出處理方法。</p>
<p>68. 有意見認為，若當局在薪酬水平調查後削減公務員薪酬，但其後又須根據個別職系架構檢討的結果，調高個別職系／職級的薪酬，便會出現職系架構檢討引致的</p>	<p>根據過往同類薪酬檢討的安排，有關職系的薪級表如需作出調整，宜在檢討完成後的某個指定日期起實施，不具追溯力。</p>		<p>公務員事務局已解釋它建議的理據。</p>

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
薪酬調整應否 具追溯力的問 題。			

IX. 其他

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
69. 有意見認為薪酬水平調查應穩妥地進行，不能操之過急，每個步驟都應有充足時間。有一些成員進一步認為，由於經二零零五年一月一日實施的減薪後，公務員薪酬已再無下調空間，所以公務員事務局建議	我們原本計劃在二零零四年完成整項制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作（見《工作進度報告》第 11 段）。為了有更多時間與職方詳細討論薪酬水平調查方法和回應職方成員提出的各項意見及批評，我們修訂原先的工作計劃，改為在二零零四年第四季才展開實際調查工作（見《工作進度報告》第 12 段），我們其後再把展開實際調查工作的時間押後至二零零五年首季（見《諮詢文件》第 5.4 段）。經考慮諮詢所得意見，我們會就調查方法作出決定，然後展開實際調查工作，調查將反映		公務員事務局已採納職方的意見。

職方成員提出的 主要意見	公務員事務局的回應	第一階段顧問的回應	註釋
<p>在二零零五年進行薪酬水平調查的時間表並無意義的。</p>	<p>私營機構在二零零五年的薪酬調整。</p>		
<p>70. 有成員提議第一階段顧問應清楚界定他建議的薪酬水平調查方法內有關用詞的定義。</p>		<p>第一階段顧問已在《最後報告書》內提供有關的詞彙表（見《最後報告書》附件 A）。</p>	<p>第一階段顧問已採納職方的意見。</p>
<p>71. 有成員認為，第一階段顧問應以淺白的文字撰寫他的建議，讓同事易於明白。</p>		<p>第一階段顧問已嘗試在《最後報告書》內盡量以淺白的文字介紹他的建議。為求易於明白，第一階段顧問亦編製了一份建議摘要，並就有關的數據分析方法提供示例說明（見《最後報告書》附件 F）。</p>	<p>第一階段顧問在撰寫《最後報告》時已考慮過職方的意見。</p>