

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展

目的

本文件向委員簡介有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的最新進展。

背景

2. 繼與公務員薪酬調整機制督導委員會（督導委員會）及公務員薪酬調整機制諮詢小組（諮詢小組）進行深入討論後，公務員事務局在二零零四年十一月發表諮詢文件，就有關公務員隊伍進行薪酬水平調查的建議方法及如何應用調查結果的大體方案，展開廣泛諮詢。我們在二零零五年二月十五日發出立法會CB(1)900/04-05(13)號文件，告知委員諮詢的結果，該文件在二零零五年三月二十一日的委員會會議上曾予討論。

3. 經考慮諮詢所得的意見及其他相關因素後，當局在二零零五年三月決定在二零零五年為公務員進行薪酬水平調查，調查將採用第一階段顧問（即獲委聘設計調查方法的顧問）所建議並在諮詢後經進一步修訂的方法。有關當局的決定及對調查方法所作的修訂，詳載於二零零五年三月二十四日發出的立法會參考資料摘要。

最新進展

4. 為確保薪酬水平調查將以獨立及專業的方式進行，我們決定委聘外間顧問進行實際的調查工作（第二階段顧問）。最近，我們已按照政府採購顧問服務的既定程序，委聘一家專業顧問公司，按經修訂並已獲採納的薪酬水平調查方法，提供所需的顧問服務。

實際調查工作

5. 薪酬水平調查的實際調查工作將會按下述時間表分為三個主要階段：

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| (a) 籌備階段
(二零零五年六月
至八月) | 就公務員比較職位進行職
位檢視工作 |
| (b) 資料蒐集階段
(二零零五年九月
及十月) | 向納入調查範圍內的私營
機構蒐集薪酬數據及其他
相關資料 |
| (c) 資料整合階段
(二零零五年十一月) | 根據經採納的調查方法，整
合和分析蒐集所得的數據 |

6. 第二階段顧問的首要工作，是就公務員比較職位進行職位檢視的工作。職系管理人員、部門管理人員、員工組織（包括工會／員工協會），以及公務員比較職位的具代表性職位的在職者將會參與這項工作。透過進行職位檢視程序，第二階段顧問會確定公務員比較職位¹的工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般的資歷和經驗要求。掌握這些資料後，第二階段顧問將會在下一個工作階段（即資料蒐集階段），從參與調查的私營機構選取在與工作相關的各方面都與公務員比較職位大致相若的合適配對職位，並蒐集相關的私營機構薪酬數據，用以比較兩個界別的薪酬。

7. 職位檢視程序的主導原則，是該項工作必須以專業及獨立的方式進行。我們已要求第二階段顧問就職位檢視程序制定實施細節時，須作出專業判斷。同時，我們要求第二階段顧問在職位檢視程序的不同階段徵詢各有關方面的意見²，以充分考慮員工、員工組織以及管理層的看法。

薪酬水平調查結果的應用

8. 我們在二零零四年十一月發表的諮詢文件內詳述有關應

¹ 在公務員薪酬水平調查方法最後報告中，第一階段顧問擬訂了一份公務員比較職位的初步列表。由於尚待研究教育界別、醫護界別和社會福利界別的薪酬安排，該列表並不包括這些界別的公務員職位。我們已要求第二階段顧問就上述三個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有相當比例的主要非政府機構在薪酬水平方面仍深受公務員薪酬安排影響。如事實並非如此，則第二階段顧問可能需就應納入這些界別的哪些相關公務員比較職位於調查範圍內，作出建議。

² 舉例來說，第二階段顧問須為諮詢小組職方成員和表示興趣的工會／員工協會舉行簡報會；顧問在敲定進行職位檢視方案和應納入調查範圍的公務員比較職位列表前，須考慮簡報會參與者提出的意見；以及顧問須向有關工會／員工協會公布和解釋職位檢視程序的結果。

用薪酬水平調查結果的建議³。我們會在有關公務員薪酬調整法例的司法覆核程序完結後，研究終審法院的判決是否有適用之處，以進一步考慮此事和其他相關事宜（包括制訂一套可以向上及向下調整公務員薪酬的有效方法）。我們在現階段維持二零零四年十一月諮詢文件內所載的建議。

資料文件

9. 請委員察悉本文件的內容。在推展有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作時，我們會繼續與督導委員會及諮詢小組進行討論，並會告知委員有關的進展。

公務員事務局
二零零五年六月

³ 我們在諮詢文件中建議，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，則現職公務員的薪酬會凍結在目前水平，直至私營機構薪酬水平與之看齊為止。我們會把是次薪酬水平調查得出的薪酬差距記錄下來，並在以後按年進行的公務員薪酬調整工作中加以考慮，直至下一次進行薪酬水平調查為止。在將來某指定日期後入職的新聘公務員，其薪酬將會以薪酬水平調查後另行制訂的一套新公務員薪級表為依據。