

4 員工可否參與薪酬水平調查的工作？

答：薪酬水平調查與公務員息息相關，因此，公務員事務局已專設公務員薪酬調整機制諮詢小組，就整項工作定期諮詢四個中央評議會職方和四個主要跨部門工會的意見。在制定調查所採用的方法的過程中，局方已吸納不少職方代表的意見。在現正進行調查的過程中，員工團體及代表繼續會有充份機會親自或透過代表在不同階段提出意見。與業界相類的調查比較，員工在今次調查的參與程度更廣更深。

5 哪些公務員職系/職級將會被納入薪酬水平調查的範圍？被提名的在職者代表須扮演什麼角色？

答：顧問已選取了約60個公務員職系，共約200職級納入這次薪酬水平調查的範圍，嘗試為這些職系/職級在私營機構尋找合理的配對職位。有關職系/部門管理人員會按提名準則及在考慮員工工會/協會的提名後，安排在職者代表與顧問進行職位檢視會面。顧問在適當時候會提供相關的背景資料及舉行簡報會，以便在職者代表能為出席有關會面作好準備。

6 薪酬水平調查能否反映公務員職位的多樣性及獨特性？

答：透過職位檢視程序，顧問會全面蒐集公務員比較職位各項與工作相關的資料，包括職位常見及獨特的職責。顧問亦會透過與在職者代表會面核實相關的資料。在這過程中，員工團體及代表除了可就有關資料提供意見外，亦可提名在職者代表與顧問會面，以確保顧問能充份理解公務員職位的多樣性及獨特性。

7 公務員職位與私營機構職位的職責有本質上的分別，例如前者著重規管和執法，後者則著重盈利表現。當局如何在調查中處理兩者在本質上的差異？

答：薪酬水平調查的重點是比較大致相若的職位的薪酬。因此，一些與私營機構工作有很大差異的職位，例如紀律部隊職位，並沒有被納入調查範圍內。因應公務員職位與私營機構職位的職責有本質上的分別，顧問會進一步透過職位檢視程序，確定這些差異，並把它們記錄下來，以便政府在進行薪酬水平調查後考慮對於公務員薪酬作任何所需調整時，一併考慮這些差異。

8 調查將於何時完成？

答：調查完成的時間很大程度取決於調查工作的實質進展。按現時進度，顧問預計大約於明年上半年完成調查工作。

9 如何作進一步的查詢？

答：你可聯絡所屬的部門主任秘書或傳送電郵至 csbpl@csb.gov.hk 作出查詢。

公務員事務局
二零零五年十二月

公務員 薪酬水平 調查



公務員事務局現正制定一套更完備的薪酬調整機制，供公務員體系長久使用。其中重要一環，是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維持大致相若。

經過數月的籌備及諮詢工作後，調查顧問即將展開實際的調查工作。首先，顧問將進行職位檢視，以蒐集調查範圍內的公務員比較職位的最新資料，包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求。基於這些詳細資料，顧問會把公務員職位與大致相若的私營機構職位作配對，從私營機構蒐集相關的薪酬數據，然後按既定的調查方法，整合和分析蒐集所得的數據。

這次職位檢視是薪酬水平調查的重要一步。公務員事務局期望部門管理人員及同事積極支持和合作，確保調查順利進行。

1 如何把公務員職位與私營機構職位配對？

答：職位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，而並非按職位名稱進行。為公務員比較職位進行職位檢視程序，正是要確保職位配對工作將會根據公務員比較職位的詳細資料妥善地進行。

2 當局會如何應用薪酬水平調查的結果？調查結果對公務員會有什麼影響？

答：政府會在薪酬水平調查有結論後始就調查結果的應用方案作決定，並會在作出決定前徵詢公務員的意見。若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，政府現時的建議方案是凍結在職人員的薪酬在現時的水平，直至與私營機構的薪酬水平大致看齊。

3 薪酬水平調查結果會否應用於調整個別職系的薪酬？

答：薪酬水平調查的目的在於整體地比較公務員薪酬和私營機構僱員薪酬，而不是比較個別職位的薪酬。因此，調查結果只會應用於調整公務員薪級表，而不是個別職系/職級的薪酬。