

立法會參考資料摘要

二零一五年入職薪酬調查：應用於公務員

引言

在二零一六年五月三日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令** –

- A
- (a) 按公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)《第五十四號報告書》(見**附件 A**)的建議，所有文職職系基本職級的入職薪酬維持不變；
 - (b) 按紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)的建議，紀律部隊職系所有基本職級的入職薪酬亦維持不變；及
 - (c) 就資歷組別 8(即學位及相連職系資歷組別)進行專題研究，為日後就資歷組別 8 的入職薪酬作出有據可依的決定提供穩妥基礎。

理據

公務員薪酬政策

2. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。為落實這項政策，當局在二零零七年制訂了更完備的公務員薪酬調整機制(機制)¹。按照機制，入職薪酬調查每三年進行一

¹ 機制在二零零七年獲行政會議通過，包括進行每六年一次的薪酬水平調查；每三年一次的入職薪酬調查；及每年一次的薪酬趨勢調查。

次，以比較公務員非首長級文職職系與資歷要求相類的私營機構職位的入職薪酬。

為基本職級訂定入職薪酬

3. 公務員非首長級文職職系的三百多個基本職級，按招聘的學歷及/或經驗要求，劃分為 11 個不同的資歷組別，而其中九個設有基準薪酬²。每個資歷組別下各職系的入職薪酬，一般定於與基準薪酬看齊，或較基準薪酬高一個或以上薪點的水平³。如入職薪酬調查未能收集足夠數據以確定某一資歷組別的私營機構入職薪酬，該資歷組別的基準薪酬便會根據它與其他資歷組別的內部對比關係來釐定。

二零一五年入職薪酬調查

4. 薪常會應政府邀請，在獨立顧問的協助下進行二零一五年入職薪酬調查，並以二零一五年四月一日作為調查的參照日期。調查涵蓋設有基準薪酬的全部資歷組別，並沿用過往入職薪酬調查行之有效的方法，蒐集了共 139 間私營機構的有效薪酬數據，與學歷及/或經驗要求相類的資歷組別基準薪酬作比較。參考了既定的做法，並考慮到政府應作為良好僱主，薪常會繼續採用市場薪酬的現金報酬總額上四分位值(市場薪酬上四分位值)⁴作為與公務員各個資歷組別比較的基礎。

5. 調查結果顯示，大部分有足夠市場數據作分析的資歷組別的現行基準薪酬均與市場薪酬上四分位值沒有顯著差距(介乎+3.6%至 -5.2%)，但資歷組別 8(學位及相連職系)的市場薪酬上四分位值較現行公務員基準薪酬低 15.3%(約每月 3,900 元或總薪級表三個薪點)。調查結果摘要載於附件 B。

B

² 資歷組別 10(教育職系)及資歷組別 11(其他職系)內各職系的工作性質獨特，而且有多種不同的入職要求，故此不設基準。

³ 在少數的例外情況中(如資歷組別 7 內專業職系的助理職級)，個別職級的入職薪酬會定於較所屬資歷組別的基準薪酬為低的水平。

⁴ 現金報酬總額包括年度基本薪金、固定花紅及其他現金薪酬(現金津貼和浮動薪酬)，但不包括因特殊工作環境(如偶發性的超時工作、輪班、工作地點)或員工個別情況(如發還墊支開支)而支付的金額。

薪常會的建議

全面考慮的做法

6. 參考了二零零九年和二零一二年入職薪酬調查的經驗，薪常會建議在考慮如何把入職薪酬調查結果應用於公務員基本職級時，繼續採用「全面考慮」的做法，並制訂了多項原則和考慮因素(載於附件C)，作為這個做法的依據。

C

調查結果的應用

7. 除資歷組別 8 外，其餘有足夠市場數據作分析的全部資歷組別(即資歷組別 1、資歷組別 2 第一組、資歷組別 2 第二組、資歷組別 2 第三組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 及資歷組別 9)的基準薪酬與市場薪酬上四分位值大致相若。因此，薪常會認為無需調整這些資歷組別的基準。至於資歷組別 3 第一組及資歷組別 4，由於未能獲得足夠市場數據進行分析，薪常會建議按照既定做法，分別參照其與資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定基準薪酬，因此亦無需作出調整。

8. 就資歷組別 8，薪常會留意到—

- (a) 從宏觀的角度來看，大幅調低資歷組別 8 基準薪酬三個薪點，不利於維持公務員薪酬的穩定性和士氣；
- (b) 資歷組別 8 共有 26 個基本職級，負責多種重要行政及管理工作，具骨幹作用。公務員隊伍的繼位安排主要依賴內部晉升，政府雖作為僱主亦難以藉加薪挽留個別員工；
- (c) 雖然加入政府的學位畢業生在入職時有薪酬優勢，但這個優勢往往於數年後收窄甚至消失，二零一三年薪酬水平調查的結果⁵亦印證了這個現象。鑑於公務員與私營機構的薪酬結構和晉升階梯存在固有差異，應把資歷組別 8 的入職薪酬定於一個足以令公務員在入職時和事業進程間均有合理吸引力的水平；

⁵ 二零一三年薪酬水平調查把公務員職位劃分為五個職位級別，結果顯示職位級別 5(涵蓋總薪級表第 45 至 49 點的非首長級高級公務員)的薪酬指標較私營機構低 8%。

- (d) 政府作為香港最大的僱主，應充分肯定學位教育的重要性，以幫助年輕一代在社會向上流動；
- (e) 假如把資歷組別 8 的基準薪酬下調至低於資歷組別 3 第一組(高級文憑或副學士職系)的水平，情況並不理想，也對獲得學位資格者不公平；以及
- (f) 最近幾次入職薪酬調查的結果顯示，資歷組別 8 的市場薪酬現金報酬總額分散程度持續較大，反映出學位畢業生加入的行業種類和擔當的入職職位較為廣泛，加上資歷組別 8 的市場入職薪酬亦持續錄得最低的增長幅度，有必要透徹了解該組別的獨有情況和特點。

按「全面考慮」的做法考慮上述因素後，薪常會建議資歷組別 8 的基準薪酬亦維持不變。

資歷組別 8 的專題研究

9. 鑑於資歷組別 8 的獨有情況和特點(撮述於上文第 8(f)段)，薪常會建議在完成二零一五年入職薪酬調查後，就資歷組別 8 進行專題研究－

- (a) 以較宏觀和長遠的角度，跟進資歷組別 8 新入職者在事業發展數年間的薪酬變化；以及
- (b) 檢討資歷組別 8 的基準薪酬與資歷要求相近的其他資歷組別的基準之間的內部對比關係。

薪常會相信，專題研究的結果應可提供穩妥基礎，以便日後就資歷組別 8 的入職薪酬作出有據可依的決定。

紀律部隊職系

10. 由於市場上沒有相類職位可作比較，入職薪酬調查並不涵蓋紀律部隊職系。因此，我們邀請紀常會就應否及如何把二零一五年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系提供建議。紀常會沿用過往入職薪酬調查所應用的計算公式(詳情載於**附件 D**)，建議紀律部隊職系的入職薪酬應維持不變。

職方和部門管理層的意見

11. 薪常會在進行二零一五年入職薪酬調查時，進行了三個階段的職方諮詢工作，就調查方法、調查範圍及應用框架等，收集及適當地考慮了四個中央評議會的職方代表及四個主要跨部門公務員工會⁶的意見。

12. 我們在收到薪常會的二零一五年入職薪酬調查報告書後，已就薪常會的調查結果和建議，諮詢了部門管理層(包括所有職系首長和部門首長)和職方的意見。他們均沒有反對維持入職薪酬不變。

當局的意見

13. 我們同意薪常會提出的理據(撮述於上文第 6 至 9 段)。我們亦支持紀常會的建議，採用與過往入職薪酬調查相同的做法，把二零一五年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊。儘管資歷組別 8 的基準薪酬與市場薪酬上四分位值的差距較大，我們認為公務員薪酬與私營機構薪酬整體上仍保持大致相若。

14. 經考慮上述情況以及職方和部門管理層的回應後，我們認為應接納薪常會和紀常會的建議，即不應對任何文職職系和紀律部隊職系的基本職級入職薪酬作出調整。我們亦同意薪常會的建議，應在完成二零一五年入職薪酬調查後，就資歷組別 8 進行專題研究，以維持入職薪酬調查以及薪常會/政府日後建議如何應用調查結果時的公信力。

資助機構及資助學校

15. 目前，除資助學校教師和部分非教學人員外，資助機構僱員的薪酬，包括醫療(主要為醫院管理局)及社會福利界僱員的薪酬，都已經與公務員薪酬脫鉤。資助機構可自行決定其僱員的入職薪酬，而按照當局的既定做法，這些機構獲政府撥給的資助金額不會因公務員入職薪酬的變動而作出調整。

⁶ 四個中央評議會是高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。四個主要跨部門公務員工會是政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會。

16. 資助學校教師和部分非教學人員的薪酬，仍與公務員同等職級人員的薪酬掛鈎。由於全部公務員基本職級的入職薪酬維持不變，上述資助學校職員和資助機構僱員的入職薪酬不會受到影響。

建議的影響

17. 建議符合《基本法》，包括有關人權的條文，並對財政、經濟、環境、家庭、生產力及可持續發展沒有直接影響，也不涉及性別議題。

公眾諮詢

18. 我們已於二零一六年三月二十一日諮詢立法會公務員及資助機構員工事務委員會的意見，出席的議員均不反對薪常會的建議。我們亦已邀請八間受大學教育資助委員會資助的院校的就業輔導辦事處就薪常會報告書提出意見，他們均沒有對薪常會的建議提出反對。

宣傳安排

19. 我們會於二零一六年五月三日發布新聞稿。同時，我們會把行政長官會同行政會議的決定通知薪常會和紀常會，以及四個中央評議會的職方和四個跨部門公務員工會。我們亦會在二零一六年五月十六日的立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議上向議員作出簡報。

查詢

20. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長張沛先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局

二零一六年五月三日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十四號報告書

二零一五年 公務員入職薪酬 調查

主席

王英偉博士, GBS, JP

二零一六年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

< 中譯本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
梁振英先生

梁先生：

公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)
獲政府邀請，根據更完備的公務員薪酬調整機制進
行了入職薪酬調查。

謹代表薪常會呈上本會《第五十四號報告書：
二零一五年公務員入職薪酬調查》。本報告書載錄
了我們的調查結果和建議。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

二零一六年二月二十六日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十四號報告書

二零一五年 公務員入職薪酬 調查

二零一六年二月

目錄

	頁數
結論及建議摘要	
第一章 引言	1
第二章 調查方法概要	5
第三章 從私營機構蒐集薪酬資料	11
第四章 應用原則和考慮因素	15
第五章 應用調查結果的建議	19
第六章 其他意見及鳴謝	30
附錄 A 公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	33
附錄 B 公務員薪俸及服務條件常務委員會成員	35
附錄 C 公務員資歷組別的調整	36
附錄 D 參與調查的私營機構名單	39

結論及建議摘要

段數

調查方法

- (1) 二零一五年入職薪酬調查沿用資歷基準制度作為蒐集數據和比較薪酬的基礎，與以往入職薪酬調查的做法一致。公務員的基本職級按其入職要求廣分為不同資歷組別。 2.1 – 2.3
- (2) 採納了政府最近就某些資歷組別所作的調整，公務員基本職級廣分為 11 個資歷組別。調查的數據蒐集階段涵蓋資歷組別 1 至 9，共涉及 268 個基本職級。餘下的兩個資歷組別，即資歷組別 10（教育職系）和資歷組別 11（其他職系），由於其工作性質獨特及／或有多種不同的入職要求，故此不納入調查範圍之內。調查蒐集了私營機構入職職位的薪酬資料，與具相類學歷及／或經驗要求的文職公務員職系的入職薪酬作比較。 2.4, 2.7 – 2.9
- (3) 私營機構職位的入職薪酬與個別資歷組別公務員基準薪酬的比較，是以現金報酬總額及市場薪酬上四分位值為基礎。如某資歷組別在私營機構中並無可作比較の入職薪酬，其新基準應根據該資歷組別與其他資歷組別現行的內部對比關係而釐定。因應入職薪酬調查而釐定的新基準會與最接近的公務員薪點掛鈎。 2.16 及 5.1

應用的原則和考慮因素

- (4) 薪常會認為應繼續採用全面考慮的做法，並參考最近進行的薪酬相關調查中所採用的做法，制訂了多項原則和考慮因素。這些原則和考慮因素包括：與私營機構薪酬保持大致相若、公務員薪酬的吸引力和穩定性、公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特 4.1 – 4.13

性、入職薪酬調查的性質、統計調查的固有差異及偶然因素，以及全面利益。

調查結果和應用調查結果的建議

數據充足的資歷組別（資歷組別 8 除外）

- (5) 在參考了全面考慮做法下的原則及考慮因素後，薪常會認為除資歷組別 8 之外，就其他資歷組別（即資歷組別 1、資歷組別 2 第一組、資歷組別 2 第二組、資歷組別 2 第三組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 及資歷組別 9）而言，市場薪酬與公務員基準薪酬的差距介乎 +3.6% 至 -5.2%，有關差距並不顯著，因此建議這些資歷組別的公務員基準不應作出調整。 5.6

數據不足的資歷組別

- (6) 資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 未能獲得足夠數據進行分析，它們的基準應分別根據它們與資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定，因此，它們的基準也應維持不變。 5.7

資歷組別 8（學位及相連職系）

- (7) 至於資歷組別 8，市場薪酬與其基準薪酬呈現 15.3% 相對較大的差距。在平衡了全面考慮做法下的相關原則和考慮因素後，薪常會建議：(a) 資歷組別 8 的基準維持不變；以及 (b) 在完成二零一五年入職薪酬調查後，就資歷組別 8 進行專題研究，以便透徹了解該組別的獨有情況和特點，以及研究在日後入職薪酬調查中，如何因應這些特點來釐定資歷組別 8 的基準薪酬。然而，就現階段而言，應採取小心審慎的做法去考慮資歷組別 8 的基準。 5.8 – 5.24

不包括在數據蒐集範圍內的資歷組別的基本職級入職薪酬

- (8) 資歷組別 10 的基本職級入職薪酬應根據它們與資歷組別 8 或資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定。由於這兩個資歷組別的基準建議維持不變，資歷組別 10 的基本職級的入職薪酬亦應維持不變。 5.25
- (9) 資歷組別 11 的基本職級入職薪酬應參照：
(a)它們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定；以及(b)如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷要求而釐定。由於所有其他資歷組別的基準建議維持不變，資歷組別 11 的基本職級的入職薪酬應維持不變。 5.26

見習職級、助理職級、技工學徒職系及技術員學徒職系的入職薪酬

- (10) 見習職級、助理職級、技工學徒職系的基本職級，和技術員學徒職系的基本職級的入職薪酬應分別根據它們與資歷組別 2 第一組、資歷組別 7、資歷組別 1 及資歷組別 2 第一組的內部對比關係來釐定，因此應維持不變。 5.27 – 5.29

其他意見

- (11) 薪常會認為在下一次入職薪酬調查之前，應進行一項專題研究，聚焦檢視資歷組別 8。這項研究應該以較宏觀和長遠的角度，跟進資歷組別 8 新入職者在事業發展數年間的薪酬變化。此外，亦應藉這次機會，檢討資歷組別 8 的基準與資歷要求相近的其他資歷組別的基準之間的內部對比關係。 6.2

第一章

引言

1.1 本報告載述公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）有關二零一五年入職薪酬調查的工作和建議。

背景

薪常會

1.2 薪常會由行政長官委任，負責就非首長級文職公務員職系的架構、薪酬及服務條件提供意見。薪常會的職權範圍及成員名單，分別載於附錄 A及附錄 B。

公務員薪酬政策

1.3 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。

更完備的公務員薪酬調整機制

1.4 為達致公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，根據更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制），政府會定期進行以下三項不同調查，以比較公務員與私營機構薪酬：

- (a) 每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整；

- (b) 每三年一次的人職薪酬調查，以比較非首長級文職公務員職系的人職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的人職薪酬；以及
- (c) 每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。

以往的人職薪酬調查

1.5 到目前為止，按更完備機制進行的人職薪酬調查共有三次：

- (a) 第一次由政府在一九九六年進行（一九九六年入職薪酬調查）；
- (b) 第二次由薪常會在一九九九年進行（一九九九年入職薪酬調查），調查結果及建議載於薪常會《第四十六號報告書：一九九九年公務員入職薪酬調查》；以及
- (c) 第三次亦由薪常會負責，在二零零二年進行（二零零二年入職薪酬調查），調查結果及建議載於薪常會《第四十九號報告書：二零零二年公務員入職薪酬調查》。

二零零五年入職薪酬調查

政府的邀請

1.6 公務員事務局局長於二零零五年一月十二日邀請薪常會進行二零零五年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系，向政府提出建議。公務員事務局局長亦請薪常會考慮政府就資歷基準制度下某些資歷組別的分類和名稱所提出的若干調整建議，並考慮

採納這些調整來進行二零一五年入職薪酬調查。此外，政府亦在邀請信中向薪常會轉達一個公務員團體關注到私營機構對副學士資歷的認受性，以及其對調查結果可能造成的影響。本報告隨後的章節將載述有關資歷組別和副學士事宜的詳情。

調查範圍及運作模式

1.7 一如以往的人職薪酬調查，二零一五年入職薪酬調查的範圍只涵蓋非首長級文職職系，並不包括紀律部隊職系，因為私營機構並無相類職位可作比較。薪常會將留待政府考慮會否及如何把薪常會的建議應用於紀律部隊職系，並適當地考慮紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。

1.8 鑑於薪常會的建議可能會對紀律部隊職系有所影響，薪常會邀請了紀常會提名一位成員，在二零一五年入職薪酬調查擔任觀察員。紀常會提名了崔康常博士，JP 為觀察員。崔博士參與了薪常會的有關會議，亦在整個調查進行期間備悉了工作進展。

諮詢持份者

1.9 薪常會深信，員工諮詢對於二零一五年入職薪酬調查的工作非常重要。一如過往做法，在進行二零一五年入職薪酬調查的過程中，薪常會邀請四個中央評議會¹的職方代表及四個主要跨部門公務員工會²的代表（職方）積極參與，並交換意見。薪常會就入職薪酬調查的不同範疇，進行了下列三個階段的諮詢：

- (a) 第一階段（二零一五年三月）：二零一五年入職薪酬調查的建議架構；

¹ 四個中央評議會是高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。

² 四個主要跨部門公務員工會是政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會。

- (b) 第二階段（二零一五年七月）：詳細調查方法、建議納入調查範圍的私營機構名單及應用架構；以及
- (c) 第三階段（二零一五年十二月）：應用調查結果的相關事宜。

1.10 職方對二零一五年入職薪酬調查貢獻良多。薪常會在商議過程中已適當地考慮了他們的意見。

1.11 薪常會並一直與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會保持緊密聯繫，並就私營機構進行薪酬調查的現有做法交換意見。有關交流有助進行二零一五年入職薪酬調查。

委聘顧問

1.12 薪常會在二零一五年五月委聘怡安翰威特（香港）有限公司（顧問）就調查方法提供專業意見，並向私營機構蒐集數據。

第二章

調查方法概要

2.1 薪常會注意到二零一二年入職薪酬調查的調查方法，以資歷基準制度作為蒐集數據和比較薪酬的基礎，已證明大致有效³，因而接納顧問的建議，在二零一五年入職薪酬調查沿用相同的調查方法，以保持做法一致。

資歷基準制度

2.2 根據資歷基準制度，公務員入職薪酬基本上參照個別基本職級所要求的學歷及／或經驗，以及私營機構內要求相類資歷的職位的人職薪酬來釐定。公務員的基本職級廣分為不同資歷組別，每個資歷組別均有一個（或兩個）基準，而這些基準是因應以往入職薪酬調查所得，私營機構內具相類學歷及／或經驗要求的職位的人職薪酬來釐定。若某資歷組別在私營機構中並無相若的人職薪酬可作比較，則該資歷組別的基準會根據本身與其他資歷組別的內部對比關係來釐定。資歷組別內各職系基本職級的人職薪酬會與有關基準看齊，或較該基準高一個或多個薪點⁴，視乎與工作有關的原因（即工作因素）而定。

2.3 薪常會留意到私營機構中，以學歷和經驗要求作為入職職位的人職薪酬的基準亦是慣常做法。

2.4 根據資歷基準制度，調查蒐集了私營機構入職職位的薪酬資料，與具相類學歷及／或經驗要求的文職公務

³ 二零一二年入職薪酬調查的方法亦以二零零九年和二零零六年入職薪酬調查的方法為藍本。

⁴ 專業職系的助理職級等特別情況除外，該等職級的人職薪酬較所屬資歷組別的基準低一個或多個薪點。

員職系的入職薪酬作比較，以確定公務員的入職薪酬是否仍然與私營機構的入職薪酬大致相若。

職位屬系分類

2.5 此外，為確保所比較的私營機構與公務員的入職職位的職能相若，我們採用職位屬系的分類方法，以便在選取私營機構相類職位和數據核實方面，可與最低資歷要求相輔相成。公務員基本職級分為不同的職位屬系，而每一職位屬系所代表的職位，在職能原則、性質或慣常做法上都是相似的。與過往入職薪酬調查的做法一致，二零一五年入職薪酬調查亦沿用包含八個職位屬系的分類方法：

職位屬系 1	文書及秘書
職位屬系 2	內部支援(機構服務)
職位屬系 3	內部支援(技術及營運)
職位屬系 4	公共服務(社會及個人服務)
職位屬系 5	公共服務(社羣)
職位屬系 6	公共服務(資源及設施)
職位屬系 7	工務
職位屬系 8	操作支援

2.6 只有與某資歷組別的資歷及／或經驗要求相類，並與該資歷組別內的相應職位屬系的職能相若的私營機構入職職位，才會用作比較。採用職位屬系的分類方法，可確保所蒐集的市場數據與有關資歷組別的公務員基本職級相關及相若。

涵蓋的資歷組別

2.7 政府最近就某些資歷組別的分類及名稱提出若干技術性調整，主要是由於各類專上教育課程湧現，例如有

關的資歷組別現已加入與 3-3-4 新學制下香港中學文憑考試相關的資歷。技術性調整的背景和詳情載於 **附錄 C**。

2.8 薪常會留意到這些調整旨在適當反映公務員職位的現行資歷要求，並不會對公務員職系現行入職要求或入職薪酬構成任何改變。薪常會認為在二零一五年入職薪酬調查採用經調整的資歷組別，可使調查更貼近私營機構最新的就業市場情況。因此，在二零一五年入職薪酬調查採用了資歷基準制度下經調整的資歷組別。

2.9 以經調整的資歷組別為基礎，並與過往的入職薪酬調查做法一致，二零一五年入職薪酬調查的數據蒐集階段涵蓋資歷組別 1 至 9，共涉及 268 個基本職級。餘下的兩個資歷組別，即資歷組別 10（教育職系）和資歷組別 11（其他職系），由於其工作性質獨特及／或有多種不同的入職要求，故此不納入調查範圍之內。

副學士資歷的考慮

2.10 雖然職方在諮詢會議上明白到，就政府職位的學歷要求而言，副學士資歷被接納為大致等同高級文憑，但關注到政府與私營機構在認受副學士資歷為聘任的最低要求時或會有不同做法，把這兩個資歷編入同一資歷組別（即資歷組別 3 第一組），或會影響二零一五年入職薪酬調查結果。一如上文第 1.6 段所述，公務員事務局局長也曾向薪常會轉達上述關注。鑑於職方的關注，薪常會要求了顧問蒐集私營機構認受副學士資歷的資料。

2.11 顧問從市場蒐集第一手數據，以確定市場在招聘時認受副學士資歷的現行做法，以及考慮有關的做法對調查結果的影響(如有的話)。顧問在數據蒐集組合中加入了關於這項議題的問題，以便蒐集參與調查的機構在招聘時認受副學士資歷的意見。有關這項議題的調查結果載於第 3.7 段。

選取私營機構的準則

2.12 二零一五年入職薪酬調查採用二零一二年入職薪酬調查所使用的同一套準則，選取私營機構參與調查，但就其中一項選取準則作出若干修訂。該項準則的原文為“[有關機構]在所屬行業中應被視為具有代表性的僱主，僱員一般達 100 名或以上；但一些僱員少於 100 人的機構，若把其納入可增加調查的代表性，而他們又能符合所有其他選取準則，這些機構可作彈性處理”。顧問發現儘管二零一二年入職薪酬調查彈性地容許僱用少於 100 名僱員的機構參與，惟最終參與的機構全部均僱用 100 名或以上的僱員。顧問亦發現在調查進行期間僱員數目也有變化，但這項準則並沒有指明計算僱員數目的日期。因此，為求清晰及免除混淆，我們把這項準則修訂，指明只有在調查參照日期當天，僱員人數達 100 名或以上的機構才會納入調查。二零一五年入職薪酬調查採用的選取準則如下：

- (a) 所選取的機構應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法；
- (b) 有關機構在所屬行業中應被視為具有代表性的僱主，於調查參照日期當天，僱員人數達 100 名或以上；
- (c) 整體而言，有關機構應有足夠的入職職位，可與這次調查涵蓋的各個公務員資歷組別的人職職位作合理配對；
- (d) 有關機構應根據適用於香港而非香港以外地方的因素和考慮去釐定薪酬水平；
- (e) 有關機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素；

- (f) 整體而言，有關機構應廣泛代表香港多個經濟行業；以及
- (g) 有關機構如屬香港同一集團，只要機構是跟隨各自所屬的經濟行業情況來制訂其薪酬安排，則有關機構應被視為獨立機構。

私營機構名單

2.13 作為起步點，二零一五年入職薪酬調查以曾獲邀參與二零一三年薪酬水平調查的 400 多家私營機構作為基礎，以確保私營機構的參與達到合理水平。在根據選取準則檢視名單上的機構和考慮職方的意見後，我們合共邀請了 442 家機構參與調查；而二零零九年入職薪酬調查及二零一二年入職薪酬調查則分別有 383 家及 425 家機構獲邀參與。

調查的參照日期

2.14 為蒐集數據，我們訂定了調查的參照日期，以蒐集私營機構在此日期前的 12 個月內的薪酬數據。由於以往所有入職薪酬調查均以四月一日為參照日期，把今次入職薪酬調查的參照日期定於二零一五年四月一日，可確保今次調查的做法與以往的調查維持一致和可比較性。

審核準則

2.15 為確保數據完整，每個資歷組別從私營機構職位蒐集所得的數據點，須符合以下兩項審核準則，才作進一步分析：

- (a) 至少涵蓋有關資歷組別中相應職位屬系的 60%；以及

- (b) 至少涵蓋 15% 的參與調查機構或 15 家參與調查機構（以較少者為準）。

數據蒐集、數據整合和薪酬比較的基礎

2.16 二零一五年入職薪酬調查的基礎如下：

- (a) 蒐集和整合以年度現金報酬總額（由年度基本薪金⁵加上其他現金薪酬⁶組成）為基礎的薪酬數據進行分析；
- (b) 以機構一般薪酬安排計算方法整合數據，在該方法下不同規模的機構所佔比重一樣；以及
- (c) 採用市場薪酬上四分位值(P75)的水平作為與各個資歷組別的公務員基準薪酬比較的基礎。

⁵ 年度底薪加上固定獎金。

⁶ 其他現金薪酬包括現金津貼和浮動薪酬，但不包括那些因為特殊工作環境（如偶發性的超時工作、輪班或工作地點偏遠）或員工個別情況（如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額。

第三章

從私營機構蒐集薪酬資料

3.1 根據第二章所載述的調查方法，顧問成功從 139 家私營機構蒐集薪酬資料（載於附錄 D）。經核實數據後，顧問從這些機構就資歷組別 1 至 9 共蒐集了 11 029 個實際薪酬的數據點。各資歷組別蒐集所得數據的分項數字見以下表 1：

表 1

資歷組別	職系及資歷要求	數據點數目	機構		職位屬系	
			數目	%	數目	%
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格）職系	2,317	61	44%	5	100%
2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格）職系	2,106	42	30%	6	100%
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗（或香港中學會考五科及格，並具相當經驗）職系	613	18	13%	4	100%
	第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績（或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良）職系	106	18	13%	5	100%

資歷組別	職系及資歷要求	數據點數目	機構		職位屬系	
			數目	%	數目	%
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系	31	5	4%	1	100%
	第二組：文憑職系	883	62	45%	5	100%
4	技術督察及相連職系：高級證書或同等學歷加經驗	71	10	7%	2	67%
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	588	39	28%	5	100%
	第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗					
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗	1,106	36	26%	3	100%
7	專業及相連職系	314	23	17%	6	100%
8	學位及相連職系	2,013	99	71%	5	100%
9	第一標準薪級職系	881	59	42%	1	100%
總計		11,029	-	-	-	-

3.2 在二零零九年及二零一二年入職薪酬調查中，資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 未能蒐集足夠數據。在二零一五年入職薪酬調查中，顧問為資歷組別 2 第二組蒐集了足夠的數據。然而，調查範圍雖已擴大，但資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 數據不足的情況依然持續。這兩個資歷組別蒐集所得的數據仍未足以符合從至少 15 家參與調查機構取得數據的審核準則。因此，就這兩個資歷組別蒐集所得的數據，並不包括在其後的數據分析內。剔除了這些數據後，顧問從 139 家私營機構蒐集所得的共 10 927 個有效數據點作進一步分析。

3.3 整體來說，這次調查與二零一二年入職薪酬調查比較，用作分析的機構和有效數據點的數目均有所增加，尤其是有六個資歷組別各錄得逾 800 個有效數據點，而當中三個資歷組別更各有逾 2 000 個有效數據點。此外，就

職位屬系的涵蓋範圍而言，數據足以符合審核準則的資歷組別，其有效數據涵蓋全部有關的職位屬系。

參與調查機構的概況

3.4 提供有效數據作分析的 139 家私營機構，廣泛涵蓋香港的經濟行業，詳見以下表 2：

表 2

經濟行業	機構數目	%
1. 住宿及膳食服務業	8	5.8%
2. 建造業	14	10.1%
3. 金融、保險及地產業	31	22.3%
4. 資訊及通訊業	7	5.0%
5. 製造業	6	4.3%
6. 專業及商用服務業	16	11.5%
7. 社會及個人服務業	21	15.1%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	17	12.2%
9. 批發、零售及進出口貿易業	19	13.7%
總數	139	100%

3.5 僱員入職的日期分布於調查期間內，並以二零一四年第三季（即七月至九月）(33%) 及二零一五年第一季（即一月至三月）(31%) 較多。正如顧問指出，這與畢業生及離校人士集中在第三季投身就業市場，以及機構於每年年初尋找補缺人員或調整職位數目的情況相符。

結果

3.6 下文表 3 載列每個資歷組別的市場薪酬上四分位值（以年度基本薪金及年度現金報酬總額為基礎）：

表 3

資歷組別	基本薪金 市場薪酬上四分位值		現金報酬總額 市場薪酬上四分位值	
	年度(元)	月度(元)	年度(元)	月度(元)
1	127,580	10,632	142,822	11,902
2 第一組	136,980	11,415	152,798	12,733
2 第二組	148,419	12,368	162,168	13,514
2 第三組	196,761	16,397	208,543	17,379
3 第一組	數據不足			
3 第二組	207,276	17,273	220,728	18,394
4	數據不足			
5	184,254	15,354	197,015	16,418
6	162,878	13,573	177,639	14,803
7	493,734	41,144	537,151	44,763
8	239,565	19,964	259,084	21,590
9	135,186	11,265	141,585	11,799

關於認受副學士資歷的市場做法

3.7 在參與調查的 139 家私營機構當中，超過 76%（即 139 家機構中有 106 家）表示在招聘入職職位時會接受高級文憑或副學士的資歷。在這 106 家機構中，89 家機構（即 84%）有同一職位，同時接受高級文憑和副學士的資歷。此外，在這 89 家就同一職位同時接受高級文憑和副學士資歷的機構中，沒有機構會向受聘於相關職位的高級文憑或副學士畢業生提出不同的薪酬待遇。整體而言，大部分參與調查的私營機構，不論是在招聘過程，還是薪酬待遇方面，對高級文憑和副學士兩種資歷的處理均一視同仁。

第四章

應用原則和考慮因素

4.1 除了進行調查外，薪常會亦獲邀就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系制訂建議。在二零零九年及二零一二年的入職薪酬調查中，薪常會並沒有機械式地應用調查結果，而是採用全面考慮的做法，在決定如何應用調查結果的過程中考慮多項原則和因素。在進行實際調查工作前，薪常會已就二零一五年入職薪酬調查的應用架構諮詢職方，並認為應繼續採用全面考慮的做法。為此，薪常會參考其最近進行的薪酬相關調查中所採用的做法，制訂了多項原則和考慮因素，為全面考慮的做法提供依據。薪常會已就有關原則和考慮因素，徵詢並適當地考慮了職方的意見。

全面考慮的做法的原則和考慮因素

與私營機構薪酬保持大致相若

4.2 公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若，繼續是公務員薪酬政策的主要目標之一，其目的包括確保公務員薪酬是公務員和市民都認為是公平的。由於公務員薪酬政策及整體薪酬調整機制並無改變，薪常會再次確認其在二零一二年採納的立場，認為大致相若的原則應是在應用調查結果時的一項重要考慮因素。考慮到入職薪酬調查每三年進行一次，加上市場入職薪酬的變動難以預測，故此應採取較宏觀及長遠的角度，以保持公務員與私營機構的薪酬大致相若。

公務員薪酬的吸引力和穩定性

4.3 公務員薪酬政策的另一基石，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供效率與成效兼備的服務。這對政府吸納新血尤為重要，因為與私

營機構不同，大部分公務員不是在其事業發展中途加入政府。從基本職級招聘的人員日後會成為擔任公務員較高級職位的人力資源的主要來源。因此，確保公務員入職薪酬的吸引力，對政府可在競爭日益激烈的人力市場中吸引和保留人才，非常重要。

4.4 此外，我們應維持公務員薪酬的穩定性。就公務員的薪酬水平作出任何調整，均須經過審慎考慮。這些改變也可能令有意加入公務員隊伍的人感到無所適從，並影響公務員招聘。

4.5 薪常會亦同意政府繼續維持作為良好僱主這項整體目標。就入職薪酬調查而言，這目標透過把公務員薪酬與薪酬較為優厚的私營機構職位作比較而落實。市場薪酬上四分位值將作為比較基礎。

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

4.6 眾所周知，公務員與私營機構的薪酬制度存在固有的差異。公務員的晉升往往較有系統，亦會考慮到相關人員的經驗，以保持公務員隊伍的穩定。大部分受聘人員都以公務員為終身職業。另一方面，私營機構的架構組織一般較為靈活，容易受經濟環境影響。私營機構的薪酬結構較有彈性，主要取決於供求情況及個別人員表現等因素，因而較常出現調整。為尋求職業發展而轉職的情況，在私營機構並非罕見。

4.7 而且，公務員及其私營機構的相類職位亦各有其獨特的職務及特性。公務員部分獨有的職務包括執法、草擬法律、監管工作、救援行動、在危急及特殊情況下工作等。此外，一般而言，公務員在執行職責時會受到更強的社會監察，他們須符合更高的操守標準，及遵守更嚴格的行為守則等要求等。另一方面，私營機構亦有其獨特之處。例如，部分員工需要為追趕富挑戰性的銷售目標而經常面對壓力。由於情況不同，公務員薪酬不適宜絕對跟隨私營機構薪酬的浮動。

4.8 薪常會認同兩者之間的固有差異及其獨特性，並會在建議應用調查結果時加以考慮。

入職薪酬調查的性質

4.9 入職薪酬調查每三年進行一次，旨在確定公務員入職薪酬與私營機構薪酬保持大致相若，其範圍只限於基本職級。基於入職薪酬調查的性質，如為保持兩者絕對相若而經常調整入職薪酬，會對現行安排（包括內部對比關係）造成影響，或會不利公務員隊伍的穩定。在應用調查結果時，避免公務員入職薪酬過分波動極為重要，並應有靈活性。

統計調查的固有差異及偶然因素

4.10 一如其他調查，入職薪酬調查不能絕對精確無誤地反映私營機構的薪酬。統計差異及偶然因素在所難免，這是由多項因素所引致，例如調查所定的參照日期、納入調查範圍的機構不同、所選取的私營機構對參與調查的意願、這些機構是否有可作比較的職位、參與調查機構的員工結構和業務表現、薪酬數據的深度和廣度等。雖然調查結果提供了客觀的數據作比較之用，絕對緊隨這些深受不同因素影響的市場情況並不恰當。因此，在應用調查結果時，較審慎的做法是容許一定程度的靈活性，而非機械式地應用結果。在應用調查結果時，亦應考慮個別資歷組別的情況。

全面利益

4.11 維持一支長期穩定的公務員隊伍，對政府順利運作，以及持續有效地提供各項公共服務而言尤關重要。公務員薪酬的波動和頻繁的變動不利於維持一支穩定的公務員隊伍，亦很可能影響員工士氣及工作動力。因此，與私營機構相比，公務員隊伍更應着重明確性、穩定性，以及經深入的職方諮詢才進行循序漸進的轉變。

4.12 此外，政府是香港最大的僱主，在薪酬調整方面作出的任何舉動，不論上調或下調，均會對私營機構造成影響，包括對勞動市場的影響及對社會傳達的訊息兩方面。

4.13 薪常會認同公務員的意見、利益及員工士氣一向是考慮公務員薪酬調整的相關因素，並應繼續如是。因此，薪常會制訂建議時，繼續顧及包括公務員及公眾在內的全面公眾利益是重要的。入職薪酬調查若要具備公信力，調查結果的應用必須是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。

第五章

應用調查結果的建議

5.1 薪常會按照過往入職薪酬調查的既定做法，沿用現金報酬總額及市場薪酬上四分位值作為與個別資歷組別公務員的基準薪酬比較的基礎。如某資歷組別在私營機構中並無可作比較の入職薪酬，其新基準應根據該資歷組別與其他資歷組別現行的內部對比關係而釐定。因應入職薪酬調查而釐定的新基準會與最接近的公務員薪點掛鈎。

調查結果及分析

5.2 公務員個別資歷組別的現行基準與相應市場薪酬上四分位值的比較，載於以下表 4：

表 4

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 上四分位值 (b)	差距 (b)-(a) =(c)	數據點 數目 (機構)	差距百分比 (c)/(a)x100%
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)的職系	總薪級表 第 1 點 (11,575 元)	11,902 元	+ 327 元	2,317 (61)	+ 2.8%
2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)的職系	總薪級表 第 3 點 (13,120 元)	12,733 元	- 387 元	2,106 (42)	- 2.9%
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)的職系		13,514 元	+ 394 元	613 (18)	+ 3.0%
	第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績(或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良)的職系	總薪級表 第 8 點 (17,995 元)	17,379 元	- 616 元	106 (18)	- 3.4%
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系	總薪級表 第 13 點 (24,280 元)	數據不足		31 (5)	不適用

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 上四分位值 (b)	差距 (b)-(a) =(c)	數據點 數目 (機構)	差距百分比 (c)/(a)x100%
	第二組：文憑職系	總薪級表 第 8 點 (17,995 元)	18,394 元	+ 399 元	883 (62)	+ 2.2%
4	技術督察及相連職系： 高級證書或同等學歷加經驗	總薪級表 第 13 點 (24,280 元)	數據不足		71 (10)	不適用
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	總薪級表 第 6 點 (15,845 元)	16,418 元	+ 573 元	588 (39)	+ 3.6%
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學 徒訓練加經驗	總薪級表 第 5 點 (14,905 元)	14,803 元	- 102 元	1,106 (36)	- 0.7%
7	專業及相連職系	總薪級表 第 27 點 (47,235 元)	44,763 元	- 2,472 元	314 (23)	- 5.2%
8	學位及相連職系	總薪級表 第 14 點 (25,505 元)	21,590 元	- 3,915 元	2,013 (99)	- 15.3%
9	第一標準薪級職系	第一標準薪 級第 0 點 (11,570 元)	11,799 元	+ 229 元	881 (59)	+ 2.0%

5.3 顧問在分析以上結果後，指出這次調查與二零一二年入職薪酬調查相比，所有資歷組別的市場薪酬上四分位值均有所提高。這情況與就業市場的一般薪酬趨勢一致，並大致反映二零一二年入職薪酬調查至二零一五年入職薪酬調查期間的市場情況。

5.4 顧問亦以百分比位值的位距，分析了各個資歷組別的數據分散情況，並發現各資歷組別的數據分散幅度相若，當中資歷組別 7 及資歷組別 8 的分散幅度相對較大。顧問解釋資歷組別 7 及資歷組別 8 較為分散，是由於這些資歷組別內的職系有較多不同的工作性質，例如資歷組別 8 涵蓋了各個經濟行業種類廣泛的入職職位，涉及多樣化的薪酬待遇，以致薪酬大有不同。

5.5 顧問留意到就大部分資歷組別而言，公務員現行的基準薪酬水平均貼近市場薪酬上四分位值，而資歷組別 8 的市場薪酬上四分位值則與基準薪酬呈現相對較大差距。經考慮顧問的建議及職方的意見，薪常會就個別資歷組別作出的建議詳述如下。

釐定資歷組別 1 至 9 的基準薪酬

數據充足的資歷組別（資歷組別 8 除外）

5.6 上文表 4 顯示，就資歷組別 1、資歷組別 2 第一組、資歷組別 2 第二組⁷、資歷組別 2 第三組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 及資歷組別 9 而言，市場薪酬與公務員基準薪酬的差距介乎 +3.6% 至 -5.2%。薪常會認為有關差距並不顯著，因此建議這些資歷組別的公務員基準不應作出調整。

數據不足的資歷組別

5.7 與二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的情況相若，資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 未能符合從至少 15 家參與調查機構取得數據的審核準則。按照既定做法，薪常會建議資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的基準，應分別根據它們與資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定。由於資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的基準建議維持不變，因此，資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的基準也應維持不變。

⁷ 現時資歷組別 2 第二組並沒有訂定基準。考慮到資歷組別 2 第一組及第二組的基本學歷要求完全相同，以及第二組各職系的入職薪酬主要根據各職系不同的額外入職要求（例如經驗和特別技能）來釐定，資歷組別 2 第二組所涵蓋職系的入職薪酬一直根據過往與資歷組別 2 第一組（即總薪級表第 3 點）的既定對比關係及該資歷組別的基準來調整。蒐集所得的數據顯示，在釐定資歷組別 2 第二組的市場薪酬時，市場已考慮了該資歷組別的有關工作經驗要求。鑑於資歷組別 2 第二組各職系的入職薪酬一向均根據與資歷組別 2 第一組的內部對比關係來調整，薪常會建議資歷組別 2 第二組的入職薪酬維持不變，與既定做法一致。

資歷組別 8 (學位及相連職系)

5.8 資歷組別 8 (學位及相連職系) 的市場薪酬上四分位值較公務員基準低約 3,900 元。兩者差距為 15.3%，相等於公務員總薪級表的三個薪點。薪常會已參考載列於第四章，在全面考慮的做法下的原則和考慮因素，仔細研究應否及如何調整資歷組別 8 的基準。下文闡述薪常會的意見及建議。

與私營機構薪酬保持大致相若

5.9 要保持大致相若，需用較宏觀和長遠的角度來決定應如何應用調查結果。相反，若按絕對相若的方式處理，即會自動劃一地把屬於資歷組別 8 的公務員職系入職薪酬調整至與市場薪酬完全一致。從較宏觀的角度來看，薪常會認為若一次過降低三個薪點，幅度相當大，不利於維持公務員薪酬的穩定和士氣，而公務員薪酬的穩定和士氣均為全面考慮的做法下的相關考慮因素。因此，要考慮的問題是應該作適度下調（即下調少於三個薪點）抑或不作下調。

5.10 薪常會進而審視大致相若原則的另一層面，即從較長遠的角度比較市場上和公務員學位畢業生的薪酬。薪常會注意到，無論是市場上還是公務員的學位職系工作，均一般有較長遠的事業發展階段，可讓有關人員晉升至中高層管理職位；至於其他學歷要求較低的工作，事業發展階段則一般較短。有見及此，薪常會認為有充分理據支持，就資歷組別 8 而言，應透過觀察一段較長時間以作出評估。調查結果顯示，加入政府的學位畢業生相對於加入私人機構的學位畢業生，在受僱初期在薪酬方面確實享有優勢，但這只僅限於剛入職時的情況（即畢業生剛投入就業市場時）。薪常會認為，在對資歷組別 8 作出建議時，同時考慮入職後一段時間的情況，實屬合情合理，相關的考慮因素臚列於下文。

公務員薪酬的吸引力和穩定性

5.11 資歷組別 8 共有 26 個基本職級。在公務員隊伍中，他們負責提供多種重要內部支援，以及執行行政及管理的工作。學位及相連職系一向是公務員隊伍的骨幹。絕大多數中高層公務員職位均通過內部晉升而非對外招聘填補。公務員的晉升遠較私營機構有系統；而且政府雖作為僱主，亦難以藉加薪挽留個別員工。因此，對於政府而言，最重要的是能夠吸引和聘用具備合適才幹的畢業生，而這些新入職人員在經過培訓後，日後可以晉升至更高職級，領導公務員隊伍服務市民。由於資歷組別 8 的職級在提供公共服務方面非常重要，薪常會認為這些職級的人職薪酬應具備足夠競爭力，以便吸引和挽留人才，擔當更重要的職務。

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

5.12 薪常會充分確認公務員與私營機構在多個方面均存在不同之處。私營機構的學位畢業生在入職數年而才幹又獲得認同後，可能會有較大的加薪幅度或較佳的事業前景。因此，他們可能會基於其他重要考慮因素，例如在職經驗、培訓機會及汲取行業知識等，而願意考慮接受略遜的人職薪酬。此外，私營機構新入職僱員一般轉職較為頻密。據顧問表示，私營機構最常見的辭職原因是較佳的外間發展機會。學位畢業生在就業最初數年轉職的情況頗為普遍。

5.13 有別於私營機構具備的靈活性，公務員的晉升較有系統和較穩定。政府內資歷組別 8 職位的薪酬水平只能隨著有關人員的事業發展穩步增長。公務員除非有機會獲得晉升，否則不可能獲大幅加薪；而與私營機構相比，公務員的晉升機會較不常有，且次數也較少。

5.14 薪常會參考了二零一三年薪酬水平調查的結果，藉以從較長遠的角度深入了解資歷組別 8 新入職公務員相對於私營機構相類職位新入職者的事業發展階梯。相對入

職薪酬調查，薪酬水平調查的範圍較廣，涵蓋入職職位及其他較高級職位的薪酬水平。二零一三年薪酬水平調查把公務員職位劃分為五個職位級別。調查顯示首四個職位級別（涵蓋最初級公務員至總薪級表第 44 點的公務員）的公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距由 -4% 至 +4% 不等。根據上述結果，薪常會得出的結論是，這些職位級別的公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。至於職位級別 5（涵蓋薪酬屬總薪級表第 45 至 49 點的非首長級高級公務員），其公務員薪酬指標則較私營機構薪酬指標低 8%⁸。二零一三年薪酬水平調查這方面的結果摘要，載於以下表 5：

表 5

職位級別 (薪酬範圍)	比較率	闡釋
職位級別 1 (總薪級表第 0 至 10 點及 第一標準薪級表)	98%	公務員薪酬指標較 私營機構薪酬指標低 2%
職位級別 2 (總薪級表第 11 至 23 點)	104%	公務員薪酬指標較 私營機構薪酬指標高 4%
職位級別 3 (總薪級表第 24 至 33 點)	96%	公務員薪酬指標較 私營機構薪酬指標低 4%
職位級別 4 (總薪級表第 34 至 44 點)	98%	公務員薪酬指標較 私營機構薪酬指標低 2%
職位級別 5 (總薪級表第 45 至 49 點)	92%	公務員薪酬指標較 私營機構薪酬指標低 8%

5.15 就資歷組別 8 中絕大部分學位職系而言，其入職職級的大部分薪級（包括該資歷組別的現行基準，即總薪級表第 14 點），均屬於二零一三年薪酬水平調查的職位級別 2（該級別涵蓋總薪級表第 11 至 23 點）。長遠而言，學位畢業生或會在政府中晉升至中高級管理職位，而這些職位屬於職位級別 3 至 5。因此，要把擔任資歷組

⁸ 根據薪常會的建議，政府把職位級別 5 的公務員薪酬上調 3%，由二零一四年十月一日起生效。立法會財務委員會在二零一五年七月批准這項調整。然而，即使薪酬已上調，職位級別 5 的公務員薪酬指標仍較私營機構薪酬指標低，雖然差距收窄了。

別 8 職位的學位畢業生與任職私營機構的學位畢業生的薪酬（包括在剛入職時以及在之後的事業發展期）作出比較，職位級別 2 至 5 的薪酬指標可提供參考。二零一三年薪酬水平調查顯示，職位級別 2 的公務員薪酬指標高於私營機構薪酬指標，惟相差幅度只有 4%。對於那些屬資歷組別 8 而又擔任非首長級最高層職位的公務員，這 4% 的薪酬優勢最終或會變成 8% 的薪酬落後（即職位級別 5 中公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距）。因此，薪酬水平調查結果與上述薪常會的看法一致，即使加入政府的學位畢業生相對於加入私營機構的學位畢業生在入職時有薪酬優勢，但數年後有可能由於後者加薪速度較快及／或因轉職而顯著加薪，這個優勢或會收窄甚至消失。

5.16 薪常會明白，鑑於政府和私營機構的固有分別，如果只比較私營機構和公務員入職時的入職薪酬，便可能低估了私營機構薪酬的吸引力。因此，薪常會認為把資歷組別 8 的入職薪酬，定於一個足以令公務員在入職時和日後的事業進程間均有合理吸引力的水平，以挽留和激勵人才，是恰當的做法。

入職薪酬調查的性質

5.17 入職薪酬調查只蒐集某個特定參照時間的市場資料，所以調查所得的市場數據往往受到參照時間的經濟情況所影響。參照時間可能碰巧是經濟周期的低谷或高峰，而在下次進行入職薪酬調查時，情況或會改變甚至逆轉。維持公務員隊伍穩定十分重要。因此，薪常會注意到必須避免公務員入職薪酬過分波動，以及在應用調查結果方面須具彈性。

統計調查的固有差異及偶然因素

5.18 雖然入職薪酬調查對公務員和私營機構入職薪酬作出科學和客觀的比較，惟必須明白入職薪酬調查不能絕對精確無誤地反映某個特定時間的私營機構薪酬。這項調查難免因多項因素而出現一些統計差異及偶然因素，例如

選取的調查參照日期及參與調查的私營機構。因此，絕對緊隨這些深受不同因素影響的市場情況並不恰當。

全面利益

5.19 薪常會完全明白確保公務員薪酬具吸引力十分重要，但鑑於公務員薪酬由公帑支付，公務員薪酬獲公務員和他們所服務的市民都視為公平也同樣重要。薪常會在調查過程中，一直致力平衡各持份者的不同利益。

5.20 調查結果顯示資歷組別 8 出現的差距，或多或少反映近年市場上學位畢業生的供求情況。學位畢業生供應充裕，令新入職人士一般難以爭取較高薪酬。然而，具學位資歷者的供應增加，是香港多年來投資於高等教育的成果，也是發展知識型經濟所必需的。薪常會認為應該充分肯定學位教育對社會和經濟的重要性，這有助年輕一代在社會向上流動。鑑於政府是香港最大的僱主，薪常會亦關注到調整公務員入職薪酬可能對就業市場發出的訊息。

5.21 此外，薪常會也考慮了資歷組別 8 與學歷要求相近的其他資歷組別的關係。薪常會留意到，如果把資歷組別 8 的基準降低一個薪點，新的基準便會等同資歷組別 3 第一組（高級文憑或副學士）和資歷組別 4（高級證書或同等學歷加經驗）的基準，從而影響資歷組別 8 與學歷要求相近的其他資歷組別的關係。這種情況並不理想，也對具學位資歷者不公平，更加有損整體公務員的士氣和穩定。

5.22 在平衡上述各項考慮因素後，薪常會建議：

- (a) 資歷組別 8 的基準維持不變；以及
- (b) 在完成二零一五年入職薪酬調查後，就資歷組別 8 進行專題研究，以便透徹了解該組別的獨有情況和特點，以及研究在日後的入職薪酬調查中，

如何因應這些獨有情況和特點來釐定資歷組別 8 的基準薪酬。

5.23 薪常會從最近幾次入職薪酬調查，觀察到在私營市場中，與資歷組別 8 職系要求相類職位的薪酬水平展現了獨有情況和特點，有別於其他資歷組別：

- (a) 相對於其他資歷組別，資歷組別 8 在私營市場上的現金報酬總額的分散程度持續相對較大。在二零一五年入職薪酬調查中，資歷組別 8 這方面的分散幅度（即市場薪酬上四分位值與下四分位值的比例）是 1.43，高於所有其他資歷組別。與二零一二年入職薪酬調查比較，資歷組別 8 的分散幅度也有所增加（由二零一二年的 1.38 增加至二零一五年的 1.43）。根據顧問的分析，相對較大的分散幅度反映這個組別的特質，即資歷組別 8 的學位畢業生受僱於各個經濟行業種類廣泛的入職職位，涉及多樣化的薪酬待遇，以致薪酬大有不同。因此，薪常會認為值得更加深入探討這情況，以便評估如何在釐定資歷組別 8 的基準薪酬時，就這些情況加以考慮；以及
- (b) 在幾次入職薪酬調查之間，資歷組別 8 的市場薪酬上四分位值持續錄得最低的調整幅度：

	二零零九年 入職薪酬調查： 自上次調查後的 變更(%)	二零一二年 入職薪酬調查： 自上次調查後的 變更(%)	二零一五年 入職薪酬調查： 自上次調查後的 變更(%)
資歷組別 8	-7.5%	10.4%	5.7%
其他資歷組別	2.3%至 10.0%	12.7%至 22.2%	7.0%至 23.2%
所有資歷組別的平均	5.4%	14.9%	12.6%

薪常會認為這個現象需作進一步探討，以研究是否有證據顯示市場對資歷組別 8 新入職者的薪酬安排，有別於其他資歷組別的新入職者。

5.24 基於以上情況，薪常會認為有需要在完成二零一五年入職薪酬調查後，進行一項研究以聚焦檢視資歷組別 8。詳情載於本報告書的第六章。就現階段而言，應採取小心審慎的做法，因此資歷組別 8 的基準應該維持不變。

不包括在數據蒐集範圍內的資歷組別（即資歷組別 10 及資歷組別 11）的基本職級入職薪酬

資歷組別 10—教育職系

5.25 資歷組別 10（教育職系）的五個學位職系及四個非學位職系並無訂定基準。按照既定做法，這個資歷組別的學位職系及非學位職系的基本職級入職薪酬，應分別參照資歷組別 8 及資歷組別 3 第一組的基準來釐定。由於資歷組別 8 及資歷組別 3 第一組的基準建議維持不變，薪常會**建議**資歷組別 10 內所有基本職級的入職薪酬維持不變。

資歷組別 11—其他職系

5.26 資歷組別 11（其他職系）的 44 個基本職級有多種不同的入職要求，並無訂定基準。資歷組別 11 的基本職級，一般是要求受聘人士具有特殊才能、技能或經驗多於着重學歷的職級，又或是未能恰當地編入任何其他資歷組別的職級。按照既定做法，薪常會**建議**，有關基本職級的入職薪酬應參照：(a)它們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定；以及(b)如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷要求而釐定。由於所有其他資歷組別的基準建議不變，薪常會**建議**資歷組別 11 內基本職級的入職薪酬維持不變。

見習職級、助理職級、技工學徒職系及技術員學徒職系的入職薪酬

見習職級

5.27 部分職系設有見習職級，目的是培訓合適的中學畢業生，讓他們能執行有關職系的職務。按照既定做法，薪常會**建議**，見習職級的入職薪酬應按照與資歷組別 2 第一組的內部對比關係來釐定。換句話說，由於資歷組別 2 第一組建議不變，見習職級的入職薪酬也應維持不變。

助理職級

5.28 資歷組別 7 設有助理職級，目的是讓持有學位或具備同等學歷的人士能夠獲得聘任，並有機會通過在某一專業範疇進一步接受訓練、學習及汲取經驗而取得正式專業資格。助理職級的入職薪酬是按資歷組別 7 的基準薪酬釐定。由於資歷組別 7 的基準薪酬建議不變，薪常會**建議**，助理職級的入職薪酬亦應維持不變。此外，由於有關主要職級的入職薪酬不變，因此亦無須更改助理職級的頂薪。

技工學徒職系及技術員學徒職系

5.29 按照既定做法，技工學徒職系基本職級的入職薪酬與資歷組別 1 的基準薪酬掛鈎，而技術員學徒職系基本職級的入職薪酬則與資歷組別 2 第一組的基準掛鈎。由於資歷組別 1 及資歷組別 2 第一組的基準建議不變，薪常會**建議**無須改變這兩個職系的基本職級入職薪酬。

第六章

其他意見及鳴謝

6.1 薪常會希望在本報告書最後一章，臚列在進行二零一五年入職薪酬調查時整合的一些意見。此外，二零一五年入職薪酬調查得以順利完成，全賴各方的努力，薪常會亦希望在本章表達謝意。

資歷組別 8 的專題研究

6.2 如本報告書第五章所述，薪常會認為在下一一次入職薪酬調查之前，應針對資歷組別 8 進行一項專題研究。這項研究應該以較宏觀和長遠的角度，跟進資歷組別 8 新入職者在事業發展數年間的薪酬變化。此外，薪常會留意到如降低資歷組別 8 的現行基準，新基準便會相等甚至低於學歷要求較低的資歷組別的基準。因此，應藉這次機會，檢討資歷組別 8 的基準與資歷要求相近的其他資歷組別的基準之間的內部對比關係。這項研究的結果應可為日後的入職薪酬調查提供穩妥的基礎，以便有關決定能在經充分考慮後作出。

副學士資歷的考慮

6.3 正如本報告書第 2.10 段所述，薪常會進行二零一五年入職薪酬調查時注意到，職方關注政府和私營機構招聘時在認受副學士作為最低資歷要求方面，可能會有不同做法。職方關注在進行二零一五年入職薪酬調查時，把這兩個資歷編入同一資歷組別，調查結果可能會受到影響。

6.4 由於副學士課程的學術水平與高級文憑的水平大致相若，政府自二零零一年起已接納本地認可的副學士資

歷，亦適用於以高級文憑資歷作為一般入職資格的政府職位。至於私營機構，顧問蒐集所得的市場資訊顯示，參與調查的私營機構有同一職位，同時接受高級文憑及副學士的資歷，當中大都認為兩個資歷大致相若，而沒有機構會向受聘於相關職位的高級文憑或副學士的新入職人員提出不同的薪酬待遇。因此，薪常會認為把這兩個資歷編入同一資歷組別，與市場的做法一致。

入職資歷

6.5 薪常會注意到部分職方認為應檢討個別公務員職位的最低資歷要求。他們關注到有些新入職者資歷高於要求，反映出由於公眾對優質公共服務的期望、對問責及透明度的要求不斷提升，部分職位的最低要求已變得不合時宜，或許已不能反映工作需要。

6.6 雖然個別公務員職系入職要求及公務員招聘政策並不在入職薪酬調查的範圍內，但薪常會了解，在既定的政策下，最低入職要求是根據公務員職系的工作和職責，而非個別入職者的資歷而訂定的。根據顧問觀察所得，由於近年具備較高資歷的求職者供應增加，資歷高於要求的情況在私營機構並非罕見。私營機構同樣會在招聘時訂明最低資歷要求，並聘用資歷最好的應徵者。雖然私營機構中資歷高於要求的新入職者在日後晉升方面也許較為有利，但入職時獲得額外報酬的情況卻並不常見。儘管如此，政府或需繼續留意個別職系的最低入職要求，以確保相關要求是根據有關職系的工作和職責來訂定。

鳴謝

6.7 薪常會感謝各方對二零一五年入職薪酬調查作出的貢獻。我們謹向職方及其會員致意，感謝他們透過諮詢會議表達寶貴意見。同時，我們感謝香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會，與我們分享薪

酬調查工作的經驗，並呼籲其成員機構參與這次調查。我們亦感謝所有參與調查的私營機構鼎力支持和衷誠合作。

6.8 最後，薪常會也感謝聯合秘書處全體人員在調查期間一直努力不懈，竭誠提供支援。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I(c)條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

- II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。
- III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。
- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會員方及第一標準薪級公務員評議會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

王英偉博士，GBS，JP

委員

陳子政先生，BBS，JP

陳詠儀女士

李鑾輝先生

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

勞建青先生

孫永泉教授

謝偉銓議員，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生，JP

公務員資歷組別的調整

在考慮到從二零零九年及二零一二年入職薪酬調查取得的經驗，以及勞動市場情況因各類專上教育課程湧現和 3-3-4 新學制下的畢業生進入職場而有所改變，薪常會在《第四十九號報告書：二零一二年公務員入職薪酬調查》中建議，政府“應留意私營機構對新推行的資歷的接受情況，並於適當時候，因應所有相關因素而考慮對整個制度進行檢討。”

2. 因應上述建議，政府已就資歷基準制度進行檢討，並已對若干資歷組別的分類及名稱作出技術性調整。例如，與新學制下香港中學文憑考試相關的資歷現已加入有關的資歷組別中。調整詳情及原有和更新的資歷組別載於下文。

3. 政府建議對若干資歷組別所作的調整包括：

- (a) 根據於二零一一年六月就接納香港中學文憑考試資歷一事公布的安排，把與香港中學會考或香港高級程度會考相關的資歷組別重新命名，以便在資歷組別名稱中加入香港中學文憑考試的同等資歷；
- (b) 把所有與香港中學文憑考試相關的資歷組別（包括原有資歷組別 2 第一組、資歷組別 2 第二組及資歷組別 7）全部歸納為一個資歷組別（香港中學文憑考試職系）下的分組；
- (c) 在資歷組別 3 及資歷組別 3 第一組的名稱加入副學士資歷，即：

- (i) 把資歷組別 3 “高級文憑及文憑職系”重新命名為“高級文憑、副學士及文憑職系”；以及
- (ii) 把資歷組別 3 第一組“高級文憑職系”重新命名為“高級文憑或副學士職系”；及
- (d) 把資歷組別 4 由“高級證書加經驗”重新命名為“高級證書或同等學歷加經驗”，使該資歷組別的名稱涵蓋其他在私營機構獲接納為等同高級證書資歷但更常見的資歷（例如文憑）。

4. 原有和更新的資歷組別如下：

原有		更新	
資歷組別	職系及資歷要求	資歷組別	職系及資歷要求
1	無需香港中學會考五科及格職系	1	無需香港中學文憑考試五科 <u>第二級或同等成績</u> （或香港中學會考五科及格）職系
2	中學會考證書職系 第一組：需要香港中學會考五科及格的職系	2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要 <u>香港中學文憑考試五科第二級或同等成績</u> （或香港中學會考五科及格）職系
	第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系		第二組：需要 <u>香港中學文憑考試五科第二級或同等成績</u> ，並具相當經驗（或香港中學會考五科及格，並具相當經驗）職系 第三組：需要 <u>香港中學文憑考試五科第三級或同等成績</u> （或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良）職系

原有		更新	
資歷組別	職系及資歷要求	資歷組別	職系及資歷要求
3	高級文憑及文憑職系 第一組：高級文憑職系 第二組：文憑職系	3	高級文憑、 <u>副學士</u> 及文憑職系 第一組：高級文憑 <u>或副學士</u> 職系 第二組：文憑職系
4	技術督察及相連職系： 高級證書加經驗	4	技術督察及相連職系： <u>高級證書或同等學歷</u> 加經驗
5	技術人員、督導及相連職系第一組：證書或學徒訓練加經驗	5	技術人員、督導及相連職系第一組：證書或學徒訓練加經驗
6	技術人員、督導及相連職系第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗	6	技術人員、督導及相連職系第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系		與資歷組別 2 合併，見上文
8	專業及相連職系 第一組：專業學會會員或同等資格 第二組：薪酬結構與第一組職系相關連的職系	7	專業及相連職系 第一組：專業學會會員或同等資格 第二組：薪酬結構與第一組職系相關連的職系
9	學位及相連職系	8	學位及相連職系
10	第一標準薪級職系	9	第一標準薪級職系
11	教育職系	10	教育職系
12	其他職系	11	其他職系

附錄 D

參與調查的私營機構名單

1.	AECOM	[沒有中文名稱]
2.	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
3.	Asia Airfreight Terminal Co., Ltd	亞洲空運中心有限公司
4.	Atkins China Ltd	阿特金斯顧問有限公司
5.	Aviation Security Company Limited	機場保安有限公司
6.	Bank of China (Hong Kong) Limited	中國銀行（香港）有限公司
7.	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8.	Bossini Enterprises Limited	堡獅龍企業有限公司
9.	Build King Holdings Limited	利基控股有限公司
10.	BYME Engineering (HK) Ltd.	嘉福機電工程有限公司
11.	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
12.	Castco Testing Centre Limited	佳力高試驗中心有限公司
13.	Cathay Pacific Airways Limited	國泰航空有限公司
14.	Christian Family Service Centre	基督教家庭服務中心
15.	Citibank N.A.	花旗銀行
16.	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
17.	COSCO-HIT Terminals (Hong Kong) Limited	中遠-國際貨櫃碼頭（香港）有限公司
18.	Dah Sing Financial Holdings Limited	大新金融集團有限公司
19.	David S.K. Au & Associates Ltd.	區兆堅建築及工程設計顧問有限公司
20.	Defond Electrical Industries Ltd.	德豐電業有限公司
21.	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
22.	Esquel Enterprises Ltd.	溢達企業有限公司
23.	Evangelical Lutheran Church Social Service – Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
24.	Fuji Xerox (Hong Kong) Limited	富士施樂（香港）有限公司
25.	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
26.	Grand Hyatt Hong Kong	香港君悅酒店
27.	Great Eagle Holdings Limited	鷹君集團
28.	Green Island Cement (Holdings) Limited	青洲英坭（集團）有限公司
29.	Hip Hing Construction Co., Ltd.	協興建築有限公司
30.	Hong Kong Aircraft Engineering Company Limited	香港飛機工程有限公司
31.	Hong Kong Applied Science and Technology Research Institute Company Limited (ASTRI)	香港應用科技研究院有限公司
32.	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院

33.	Hong Kong Broadband Network Limited	香港寬頻網絡有限公司
34.	Hong Kong Convention and Exhibition Centre (Management) Limited	香港會議展覽中心（管理）有限公司
35.	Hong Kong Cyberport Management Company Limited	香港數碼港管理有限公司
36.	Hong Kong Exchanges and Clearing Limited	香港交易及結算所有限公司
37.	Hong Kong Housing Authority	香港房屋委員會
38.	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
39.	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
40.	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
41.	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
42.	Hong Kong Tramways, Limited	香港電車
43.	Hong Yip Service Company Ltd.	康業服務有限公司
44.	Hongkong International Terminals	香港國際貨櫃碼頭
45.	Hongkong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
46.	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
47.	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
48.	Hopewell Holdings Limited	合和實業有限公司
49.	IBM China/Hong Kong Limited	國際商業機器中國香港有限公司
50.	InterContinental Hong Kong	香港洲際酒店
51.	John Swire & Sons (H.K.) Ltd.	香港太古集團有限公司
52.	K. Wah Construction Materials (HK) Ltd.	嘉華建材（香港）有限公司
53.	KPMG	畢馬威會計師事務所
54.	Kwoon Chung Bus Holdings Limited	冠忠巴士集團有限公司
55.	Lee Kum Kee	李錦記
56.	Mandatory Provident Fund Schemes Authority	強制性公積金計劃管理局
57.	Miramar Group	美麗華集團
58.	Modern Terminals Limited	現代貨箱碼頭有限公司
59.	MTR Corporation Limited	香港鐵路有限公司
60.	New Hong Kong Tunnel Company Limited	新香港隧道有限公司
61.	New World Development Company Limited	新世界發展有限公司
62.	Ngong Ping 360 Limited	昂坪 360 有限公司
63.	OCBC Wing Hang Bank Limited	華僑永亨銀行有限公司
64.	Ocean Empire International Ltd.	海皇國際有限公司
65.	Ocean Park Corporation	海洋公園
66.	ONC Lawyers	柯伍陳律師事務所
67.	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
68.	Ove Arup & Partners Hong Kong Limited	奧雅納工程顧問

69.	Paul Y Management Limited	保華建業集團有限公司
70.	REC Engineering Company Limited	盈電工程有限公司
71.	River Trade Terminal Co. Ltd.	內河碼頭公司
72.	Royal Hong Kong Yacht Club	香港遊艇會
73.	Securities and Futures Commission	證券及期貨事務監察委員會
74.	Sheraton Hong Kong Hotel & Towers	香港喜來登酒店
75.	Shun Hing Electronic Trading Co Ltd	信興電器貿易有限公司
76.	Sik Sik Yuen	薈色園
77.	Sino Land Company Limited	信和置業有限公司
78.	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
79.	Society for the Prevention of Cruelty to Animals (HK)	香港愛護動物協會
80.	Sony Corporation of Hong Kong Limited	索尼香港
81.	South China Morning Post Publishers Limited	南華早報出版有限公司
82.	Standard Chartered Bank (Hong Kong) Limited	渣打銀行（香港）有限公司
83.	Sun Hung Kai Properties Limited	新鴻基地產發展有限公司
84.	Sun Life Assurance Company of Canada	[沒有中文名稱]
85.	Swire Resources Limited	太古資源有限公司
86.	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
87.	The Dairy Farm Company, Limited	牛奶有限公司
88.	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
89.	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
90.	The Hong Kong Philharmonic Society Ltd	香港管弦協會有限公司
91.	The Jardine Engineering Corporation Limited	怡和機器有限公司
92.	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
93.	The Sincere Company Limited	先施有限公司
94.	TNT Express Worldwide (HK) Limited	[沒有中文名稱]
95.	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
96.	Urban Group	富城集團
97.	Urban Renewal Authority	市區重建局
98.	Wong & Ouyang (HK) Limited	王歐陽（香港）有限公司
99.	Wong Tung & Partners	王董集團
100.	YATA Limited	一田有限公司
101.	YMCA of Hong Kong	香港基督教青年會
102 – 139 不具名機構*		

* 這些機構不欲公開名稱。

2015 年入職薪酬調查結果

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準薪酬 (a)	市場薪酬上四分位值 (b)	差距 (b)-(a) =(c)	數據點數目 (機構)	差距百分比 (c)/(a)x100%
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)的職系	總薪級表第 1 點 (11,575 元)	11,902 元	+ 327 元	2,317 (61)	+ 2.8%
2	香港中學文憑考試職系第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)的職系	總薪級表第 3 點 (13,120 元)	12,733 元	- 387 元	2,106 (42)	- 2.9%
	13,514 元		+ 394 元	613 (18)	+ 3.0%	
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)的職系	總薪級表第 8 點 (17,995 元)	17,379 元	- 616 元	106 (18)	- 3.4%
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系	總薪級表第 13 點 (24,280 元)	數據不足		31 (5)	不適用
	第二組：文憑職系	總薪級表第 8 點 (17,995 元)	18,394 元	+ 399 元	883 (62)	+ 2.2%
4	技術督察及相連職系：高級證書或同等學歷加經驗	總薪級表第 13 點 (24,280 元)	數據不足		71 (10)	不適用
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	總薪級表第 6 點 (15,845 元)	16,418 元	+ 573 元	588 (39)	+ 3.6%

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準薪酬 (a)	市場薪酬 上四分位 值 (b)	差距 (b)-(a) =(c)	數據點 數目 (機構)	差距百分比 (c)/(a)x100%
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗	總薪級表 第 5 點 (14,905 元)	14,803 元	- 102 元	1,106 (36)	- 0.7%
7	專業及相連職系	總薪級表 第 27 點 (47,235 元)	44,763 元	- 2,472 元	314 (23)	- 5.2%
8	學位及相連職系	總薪級表 第 14 點 (25,505 元)	21,590 元	- 3,915 元	2,013 (99)	- 15.3%
9	第一標準薪級職系	第一標準 薪級第 0 點 (11,570 元)	11,799 元	+ 229 元	881 (59)	+ 2.0%

註 1：數據不足的資歷組別

與二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的情況相同，資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 沒有足夠市場數據作薪酬比較。按照既定做法，並考慮到這些資歷組別現行的內部對比關係，薪常會建議這些資歷組別的基準薪酬，應繼續根據與指定資歷組別基準薪酬的內部對比關係來釐定(即資歷組別 3 第一組與資歷組別 3 第二組，以及資歷組別 4 與資歷組別 3 第一組)。由於資歷組別 3 第二組的基準薪酬建議維持不變，因此薪常會建議這兩個資歷組別的基準亦應維持不變。

註 2：資歷組別 10 (教育職系) 的入職薪酬

教育界的五個學位職系及四個非學位職系並無訂定基準薪酬。按照既定做法，這個資歷組別的學位職系及非學位職系的基本職級入職薪酬，會繼續分別參照資歷組別 8 及資歷組別 3 第一組的基準薪酬來釐定。由於資歷組別 8 及資歷組別 3 第一組的基準薪酬均建議維持不變，因此薪常會建議資歷組別 10 所有基本職級的入職薪酬亦應維持不變。

註 3：資歷組別 11 (其他職系) 的入職薪酬

這個資歷組別涵蓋四十多個職系，有多種不同的入職要求，並無訂定基準薪酬。按照既定做法，薪常會建議相關基本職級的入職薪酬應參照他們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定；以及如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷要求而釐定。由於所有其他資歷組別的基準薪酬均建議維持不變，因此薪常會建議資歷組別 11 所有基本職級的入職薪酬亦應維持不變。

全面考慮的做法的原則及考慮因素

薪常會建議，在考慮如何把二零一五年入職薪酬調查結果應用於公務員基本職級時，應採用「全面考慮」的做法，並制訂了下列原則和考慮因素，作為這個做法的依據－

- (a) 公務員薪酬與私營機構薪酬應保持大致相若(而不是絕對相若)；
- (b) 應維持公務員薪酬的吸引力和穩定性；
- (c) 應顧及公務員隊伍與私營機構的固有差異及兩者的獨特性；
- (d) 應考慮入職薪酬調查的性質，包括其目的、範圍及頻密程度等；
- (e) 應考慮統計調查的固有差異及偶然因素，在應用調查結果時容許一定程度的靈活性，及應充分考慮個別資歷組別的情況；及
- (f) 應顧及公眾利益，包括需要維持一支長期穩定的公務員隊伍，以及有關決定對勞動市場的影響和對社會傳達的訊息。

把二零一五年入職薪酬調查結果應用於 紀律部隊職系的計算公式

紀常會建議，在考慮如何把二零一五年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系¹時，應沿用過往入職薪酬調查所採用的既定做法。

2. 根據既定做法，分別採用文職職系資歷組別 2 第一組及資歷組別 2 第三組，作為紀律部隊「員佐級職系」及「主任級職系」的基準薪酬，原因是有關職系的學歷要求大致相若。與此同時，警員及督察的薪酬將分別作為計算紀律部隊「員佐級職系」及「主任級職系」的參考點。

3. 紀律部隊職系基本職級的入職薪酬會參照相關的文職職系基準薪酬，並按下述應用公式釐定：

- (a) 找出督察和警員現時薪酬中「與特別工作因素有關的薪酬組成部分」，即(i)督察和警員兩個職系現時的薪酬，分別與(ii)資歷組別 2 第三組及資歷組別 2 第一組現時的基準薪酬之間的差距；
- (b) 把上文(a)項求得的督察/警員職級「與特別工作因素有關的薪酬組成部分」加上資歷組別 2 第三組/資歷組別 2 第一組的新基準，從而得出督察和警員的新入職薪酬；以及
- (c) 把督察/警員的新入職薪酬與現時薪酬之間的比例套用於其他紀律部隊的入職職級，即把各個紀律部隊入職職級現時的入職薪酬乘以該比例，從而求得這些職級的新入職薪酬。

¹ 就應用入職薪酬調查結果而言，紀律部隊包括七個部門/機構，即懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊、香港警務處、入境事務處和廉政公署。