

二零一三年一月二十一日會議  
資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

二零一二年入職薪酬調查：  
公務員薪俸及服務條件常務委員會的調查結果及建議

目的

本文件—

- (a) 概述公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)就二零一二年入職薪酬調查所發表報告書的調查結果及建議；以及
- (b) 邀請委員就報告書內的調查結果及建議提出意見。

背景

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，讓公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。

3. 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)<sup>1</sup>。按照機制，入職薪酬調查每三年進行一次，以比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬。上一次入職薪酬調查在二零零九年由薪常會進行。根據機制下的時間表，入職薪酬調查應於二零一二年進行。

---

<sup>1</sup> 機制在二零零七年獲行政會議通過，包括進行(a)每六年一次的薪酬水平調查；(b)每三年一次的入職薪酬調查；以及(c)每年一次的薪酬趨勢調查。

4. 在本委員會二零一二年二月二十日舉行的會議上，我們告知委員，當局已邀請薪常會進行二零一二年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系的基本職級，向當局提出建議<sup>2</sup>。薪常會在二零一二年一月接受邀請。

## 二零一二年入職薪酬調查

5. 薪常會已完成二零一二年入職薪酬調查，並於二零一二年十二月十八日向行政長官呈交調查結果及建議（請參閱載於附件一的薪常會第 49 號報告書）。報告書指出，二零一二年入職薪酬調查以二零一二年四月一日為參照日期。二零零九年入職薪酬調查採用的調查方法獲得持份者普遍接納，而且行之有效，因此二零一二年入職薪酬調查繼續採用。在入職薪酬調查下進行了薪酬比較調查，以比較相關資歷組別<sup>3</sup>的基準薪酬（作為釐定公務員入職薪酬<sup>4</sup>時參照之用）與學歷及／或經驗要求相類及職能相若的私營機構職位的入職薪酬。

6. 一如二零零九年入職薪酬調查，薪常會委聘獨立顧問在其監督下進行薪酬比較調查。在二零一二年入職薪酬調查，136 間來自不同經濟行業的私營機構在薪酬比較調查中提供有效薪酬數據（二零零九年入職薪酬調查中則有 114 間私營機構提供有效薪酬數據）。參考過往的做法，並考慮到政府作為良好僱主，薪常會繼續採用私營市場薪酬的現金報酬總額<sup>5</sup>的上四分位值，作為與公務員各個資歷組別的基準薪酬比較的基礎。

---

<sup>2</sup> 根據機制，除入職薪酬調查外，薪酬水平調查也應於二零一二年進行。我們在二零一二年二月二十日的會議上告知本委員會，當局亦已邀請薪常會進行薪酬水平調查。鑑於兩項調查的範圍和複雜程度不同，薪常會決定分開進行兩項調查。我們現正等待薪常會就薪酬水平調查給予意見。

<sup>3</sup> 公務員非首長級文職職系根據學歷及／或經驗要求，劃分為 12 個資歷組別，當中 10 個訂有基準薪酬，作為釐定資歷組別內職系的入職薪酬時參照之用。其餘未訂有基準薪酬的兩個資歷組別，其職系的入職薪酬則與另一個資歷組別的基準薪酬掛鈎並同步調整。

<sup>4</sup> 資歷組別內各職系基本職級的入職薪酬會與該資歷組別的基準看齊，或較該基準高一個或以上薪點。

<sup>5</sup> 現金薪酬總額包括年度基本薪金、固定花紅及其他現金薪酬，但不包括那些因特殊工作環境（如偶發性的超時工作、輪班或工作地點）或員工個別情況（如發還員工墊支的工作開支）而支付的金額。

## 職方參與

7. 薪常會完全了解，進行二零一二年入職薪酬調查時，諮詢職方至為重要，故此共進行了三個階段的職方諮詢工作，就入職薪酬調查的調查方法、調查範圍及應用框架等，向四個中央評議會<sup>6</sup>的職方代表及四個主要跨部門公務員工會<sup>7</sup>進行諮詢。薪常會在研究過程中已適當地考慮了他們的意見。

## 調查的結果及建議

8. 根據報告第五章所述，二零一二年的入職薪酬調查顯示，大部分有足夠市場數據作分析的資歷組別的現行基準均緊貼市場上四分位值，其中兩個資歷組別(即資歷組別 9 (學位及相連職系)和資歷組別 10 (第一標準薪級職系))的基準薪酬與市場上四分位值呈現較大差異，詳情如下：

- (a) 資歷組別 9 (學位及相連職系)：市場上四分位值較基準低 8.8% (或每月 1,973 元，約相等於總薪級表兩個薪點)；以及
- (b) 資歷組別 10 (第一標準薪級職系)：市場上四分位值較基準低 5.7% (或每月 580 元，約相等於第一標準薪級表三個薪點)。

有關調查結果的詳情載於附件二。

## 薪常會的建議

9. 薪常會認為，一如二零零九年入職薪酬調查的做法，在考慮如何把入職薪酬調查結果應用於公務員的基本職級時，應依據下列原則和考慮因素，採用全面考慮的做法(而不是機械式地應用調查結果)：

- (a) 公務員薪酬政策的主要目標之一是使公務員薪酬與私

---

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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。

營機構薪酬保持「大致相若」（而不是絕對相若）；

- (b) 入職薪酬調查每三年進行一次，旨在確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持「大致相若」（而不是絕對相若）；
- (c) 應維持公務員薪酬的吸引力和穩定性；
- (d) 應繼續顧及公務員薪酬制度與私營機構薪酬制度的固有差異；
- (e) 二零一二年入職薪酬調查是一項統計調查，而統計差異在所難免。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；以及
- (f) 應顧及廣泛的公眾利益，包括維持一支長期穩定的公務員隊伍的需要，以及避免對私營機構構成顯著影響。

10. 經考慮上述原則及因素後，薪常會建議各個資歷組別（包括資歷組別 9 和 10）的基準薪酬維持不變。就資歷組別 9 而言，薪常會注意到公務員與私營機構學位職位的薪俸結構不同（即私營機構的學位職位一般在數年後會有較大幅度的加薪），基於這個資歷組別的職位會成為公務員隊伍的骨幹，政府必須維持這個資歷組別職位的競爭力。

11. 就資歷組別 10 而言，薪常會注意到這個資歷組別市場薪酬的平均數、中位數和較低百分位值自二零零九年入職薪酬調查後有較高的升幅。這個資歷組別所涵蓋的職位在市場上出現勞工短缺的情況，可能進一步推高這些職位的市場薪酬水平。薪常會亦顧及到，應繼續以體恤的態度看待最基層公務員的薪酬事宜。

#### *把調查結果應用於紀律部隊*

12. 一如過往的入職薪酬調查，由於市場上沒有相類職位可作比較，故二零一二年的入職薪酬調查沒有涵蓋紀律部隊職系。在過往的入職薪酬調查中，當局依從紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的建議，把調查結果應用於紀律部隊職系的基本職級。我們在接獲薪常會的報告書後，已邀請紀常會就會否及如

何把二零一二年入職薪酬調查的結果應用於紀律部隊職系一事提出意見。我們現正等待紀常會的意見。

## 未來路向

13. 我們已邀請職方、部門管理層及專上學院於二零一三年一月二十九日或之前，就報告書內的調查結果及建議向當局提供意見。在接獲他們的意見，以及紀常會就如何把調查結果應用於紀律部隊一事所提出的建議後，當局會就如何落實報告書提出建議，並提交行政長官會同行政會議作決定。公務員基本職級的入職薪酬如有任何調整，當局會尋求立法會人事編制小組委員會通過，再提交財務委員會批准。按照既定做法，倘若公務員的入職薪酬下調，應在未來的指定日期起生效，並只適用於新入職人員，現職公務員不受影響。

## 徵詢意見

14. 請委員閱悉薪常會就二零一二年入職薪酬調查所提出的建議，並就報告書內的調查結果及建議提供意見。

公務員事務局  
二零一三年一月

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十九號報告書

# 二零一二年 公務員入職薪酬 調查

主席

王英偉先生, SBS, JP

二零一二年十二月



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：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，呈上本會《第四十九號報告書：二零一二年公務員入職薪酬調查》。今次是本會繼上一次於二零零九年進行的調查後，第二次根據更完備的公務員薪酬調整機制進行入職薪酬調查。本報告書載錄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

二零一二年十二月十八日

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十九號報告書

# 二零一二年 公務員入職薪酬 調查

二零一二年十二月

# 目錄

	頁數
<b>結論及建議摘要</b>	
第一章 引言	1
第二章 一般原則及方法	5
第三章 薪酬比較調查	8
第四章 應用原則和考慮因素	14
第五章 應用調查結果的建議	17
第六章 其他意見	24
附錄 A 公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	26
附錄 B 公務員薪俸及服務條件常務委員會成員	28
附錄 C 現行公務員資歷組別	29
附錄 D 參與薪酬比較調查的私營機構名單	30

## 結論及建議摘要

### 段數

#### 應用原則和考慮因素

- (1) 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）認為，就薪酬比較調查的調查方法，及應用調查結果的原則及考慮因素，採用與二零零九年入職薪酬調查一致的做法，皆屬重要。 1.7
- (2) 薪常會在二零零九年入職薪酬調查中所採用的全面考慮的做法，所依據的原則和考慮因素，即與私營機構薪酬保持“大致相若”、入職薪酬調查的性質、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、統計調查的固有差異及廣泛的公眾利益，至今仍然適用及合理。沿用二零零九年入職薪酬調查的做法，在考慮就二零一二年入職薪酬調查如何應用調查結果時，應繼續採用全面考慮的做法。 4.12

#### 應用調查結果的建議

##### 比較基礎

- (3) 按照過往入職薪酬調查的既定做法，二零一二年入職薪酬調查的薪酬比較，應以現金報酬總額的實際薪酬數據及市場薪酬的上四分位值，作為與個別資歷組別的公務員基準薪酬的比較基礎。如某資歷組別在私營機構中並無可作比較的入職薪酬，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。新基準應與最接近的薪點掛鈎。 5.1

**資歷組別 1 至 10 的基準薪酬**

- (4) 資歷組別 9 的市場薪酬上四分位值雖較公務員基準薪酬低約 2,000 元（相等於兩個薪點），薪常會在參考了所有相關因素作全面考慮後，認為資歷組別 9 現時的基準薪酬應維持不變。 5.7 – 5.12
- (5) 資歷組別 10 的市場薪酬上四分位值雖較公務員基準薪酬低 580 元（相等於接近三個薪點），薪常會在參考了所有相關因素作全面考慮後，認為資歷組別 10 現時的基準薪酬應維持不變。 5.13 – 5.15
- (6) 資歷組別 1、資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 和資歷組別 8 的私營機構薪酬與公務員基準薪酬相差極少，因此這些資歷組別的基準薪酬不應作出調整。 5.16
- (7) 資歷組別 2 第二組、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 2 第一組、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，因此應維持不變。 5.17

**不包括在薪酬比較調查範圍內的資歷組別的基本職級入職薪酬**

- (8) 資歷組別 11 的基本職級入職薪酬應根據它們與資歷組別 9 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 11 的基本職級的入職薪酬亦應維持不變。 5.18

## 段數

- (9) 資歷組別 12 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，則參照這些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 12 的基本職級的入職薪酬應相應維持不變。

5.19

### **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 8、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。

5.20 – 5.22

# 第一章

## 引言

1.1 公務員事務局局長於二零一一年十二月十三日邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）進行二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系提出建議。由於薪酬水平調查比入職薪酬調查繁複，調查範圍較廣泛，對公務員的影響亦較深遠，故薪酬水平調查的工作會比入職薪酬調查的工作更為複雜，亦需要更多時間才能完成。因此，薪常會在接受邀請的同時，認為二零一二年入職薪酬調查應與薪酬水平調查脫鉤，兩個調查可分開進行。

1.2 在入職薪酬調查方面，薪常會同意以二零一二年四月一日為參照日期，進行二零一二年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系向當局提出建議。本報告書載述二零一二年入職薪酬調查的結果及薪常會的建議。

## 背景

### **薪常會**

1.3 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。

### **更完備的公務員薪酬調整機制**

1.4 *更完備的公務員薪酬調整機制*涵蓋：(a)定期進行的薪酬水平調查（包括入職薪酬調查）；(b)根據改良的調查方法每年進行的薪酬趨勢調查；以及(c)一個可以向上和向下調整薪酬的有效方法。根據行政長官會同行政會議在

二零零七年五月的決定，入職薪酬調查由二零零六年起每三年進行一次，與薪酬水平調查和薪酬趨勢調查相輔相成，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬“大致相若”。

## **釐定公務員入職薪酬**

1.5 公務員的入職薪酬以資歷基準制度來釐定，基本上是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入職薪酬。扼要來說，公務員的基本職級廣分為 12 個資歷組別（**附錄 C**），每個資歷組別都有一個（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入職薪酬來釐定的。如某資歷組別在私營機構中並無相若的入職薪酬可作比較，則該資歷組別的基準，便會根據它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入職薪酬會與有關基準看齊，或較該基準高一個或多個薪點<sup>1</sup>，視乎與該職系工作有關的原因（即工作因素）而定。

## **以往的入職薪酬檢討**

1.6 薪常會於一九九九年進行公務員入職薪酬的首次特定檢討<sup>2</sup>。檢討結果及建議載於薪常會《第三十六號報告書：一九九九年公務員入職薪酬檢討》<sup>3</sup>。第二次入職薪酬檢討由當局在二零零六年（二零零六年入職薪酬調查<sup>4</sup>）與薪酬水平調查一併進行。第三次檢討由薪常會於二零零九年進行（二零零九年入職薪酬調查）。調查結果及建議載於

---

<sup>1</sup> 專業職系的助理職級等特別情況除外，這些職級的入職薪酬較所屬資歷組別的基準低一個或多個薪點。

<sup>2</sup> 在一九九九年進行首次特定檢討之前，公務員入職薪酬曾於一九七九年及一九八九年薪常會進行公務員薪俸結構全面檢討時一併檢討。

<sup>3</sup> 薪常會《第三十六號報告書》（一九九九年六月）上載於公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/36/cmain.htm>。

<sup>4</sup> 二零零六年入職薪酬調查結果，上載於公務員事務局網頁 [http://www.csb.gov.hk/tc\\_chi/admin/pay/files/final\\_report070515c.pdf](http://www.csb.gov.hk/tc_chi/admin/pay/files/final_report070515c.pdf)。

薪常會《第四十六號報告書：二零零九年公務員入職薪酬調查》<sup>5</sup>。

## 二零一二年入職薪酬調查

1.7 這是薪常會第二次根據更完備的公務員薪酬調整機制進行入職薪酬調查。薪常會認為，就薪酬比較調查的調查方法，及應用調查結果的原則及考慮因素，採用與二零零九年入職薪酬調查一致的做法，皆屬重要。由於二零零九年入職薪酬調查所採用的調查方法及應用架構獲得持份者普遍接納而且運作良好，二零一二年入職薪酬調查所採用的方法及應用架構，主要參照了二零零九年入職薪酬調查的做法。

## 鳴謝

1.8 薪常會感謝各方對二零一二年入職薪酬調查的貢獻。我們謹向四個中央評議會（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）的職方，以及四個主要跨部門公務員工會（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）致意，並感謝他們的代表在職方諮詢的各個階段所提供的寶貴意見。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和我們分享薪酬調查的經驗，並呼籲成員機構參與薪酬比較調查。我們亦感謝所有參與薪酬比較調查的私營機構的支持和衷誠合作。

1.9 薪常會也希望藉此機會向上一任主席羅家駿先生，SBS，JP 表示謝意，感謝他對這項調查工作的出色領導。最後，我們亦感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮

---

<sup>5</sup> 薪常會《第四十六號報告書》（二零一零年三月）上載於公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/46/ssindex.html>。

詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）全體人員，在調查期間努力不懈，竭誠提供支援服務。

## 第二章

### 一般原則及方法

#### 一般原則

2.1 一如二零零九年入職薪酬調查，薪常會考慮到政府的公務員薪酬政策，即提供足夠薪酬以吸引、保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，以及保持公務員薪酬與私營機構薪酬“大致相若”，確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。

2.2 薪常會充分認同將入職薪酬訂於合適的水平，以吸引具合適才幹的人加入公務員隊伍的重要性。鑑於從基本職級招聘的人員是公務員人力資源的主要來源，入職薪酬水平對公務員招聘有長遠影響，並會從而影響為公眾提供服務的質素。

2.3 公務員制度的另一項主要特點是平穩而有系統的職業發展。為了維持公務員的穩定性，就公務員薪酬水平作出的任何調整，均須經過審慎考慮。

2.4 薪常會亦適當地考慮到其他既定的薪酬原則及做法，包括資歷基準制度、不同資歷組別之間的內部對比關係，以及個別基本職級的工作因素等。

#### 範圍

2.5 二零一二年入職薪酬調查涵蓋非首長級公務員文職職系中所有 344 個基本職級。調查旨在確定這些基本職級的有關資歷組別的現行基準是否保持與私營機構薪酬“大致相若”。二零一二年入職薪酬調查不包括檢討個別基本職級的工作因素。工作因素的檢討須就有關職系、職級架構及薪俸結構進行全面檢討，這超出了入職薪酬調查的範圍。

2.6 一如二零零九年入職薪酬調查，紀律部隊職系因在市場上沒有相類職位可作比較，故不納入入職薪酬調查範圍。薪常會將留待當局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。

## 運作模式

2.7 薪常會全體成員共同參與策劃和進行二零一二年入職薪酬調查的工作。薪常會成立了三個核心小組，以便進行特定範疇的工作，分別負責諮詢持份者的意見、甄選顧問，以及薪酬比較調查技術方面的事宜。

2.8 鑑於薪常會的建議可能會對紀律部隊職系有所影響（請參閱上文第 2.6 段），薪常會邀請了紀常會為二零一二年入職薪酬調查提名一位觀察員。紀常會提名了何炘基教授為觀察員。何教授參與了薪常會的有關會議，亦在整個調查進行期間獲悉工作進展。

## 持份者的諮詢

### 職方

2.9 薪常會深信，職方諮詢對於能夠順利完成二零一二年入職薪酬調查非常重要。一如二零零九年入職薪酬調查，薪常會與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的代表交換了意見，就二零一二年入職薪酬調查的不同範疇，進行了下列三個階段的職方諮詢：

- (a) 第一階段（二零一二年三月）－ 薪酬比較調查的建議架構；
- (b) 第二階段（二零一二年六月）－ 薪酬比較調查的詳細調查方法及調查範圍；以及

(c) 第三階段（二零一二年十一月）－ 薪酬比較調查的應用架構。

2.10 公務員團體對二零一二年入職薪酬調查貢獻良多。薪常會在討論過程中已適當地考慮了他們的意見。

### **私營機構**

2.11 薪常會亦與私營機構保持緊密聯繫，並且與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會就私營機構進行薪酬調查的一般做法交換意見。在開展調查的實際工作時，亦為獲邀參加調查的私營機構舉行了一場簡介會。這些交流有助進行調查及加強了私營機構對調查的了解，並鼓勵了機構參與是次調查。

## 第三章

### 薪酬比較調查

#### 目的

3.1 薪酬比較調查旨在蒐集私營機構入職職位的薪酬資料，以便與要求相類學歷及／或經驗的公務員職系的入職薪酬比較，從而確定公務員的入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持“大致相若”。調查蒐集了在調查參照日期（二零一二年四月一日）之前 12 個月（即二零一一年四月二日至二零一二年四月一日期間）獲聘任於入職職位的全職僱員的薪酬數據。

#### 薪酬比較調查

3.2 薪常會在二零一二年五月委聘怡安翰威特 (Aon Hewitt)（下稱“顧問”）進行薪酬比較調查。顧問的調查報告已上載於聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk>，供公眾參閱。

#### 調查方法

3.3 如上文第 1.7 段所載，二零零九年入職薪酬調查採用的調查方法獲得持份者普遍接納，而且運作良好，因此二零一二年入職薪酬調查採用了這套調查方法。這次的薪酬比較調查，以上文第 1.5 段所載並曾在二零零九年入職薪酬調查中使用的資歷基準制度作為基礎。為確保職能相若，調查所涵蓋的公務員基本職級，按其一般職能分為不同的職位屬系。每個職位屬系所代表的職位，在職能原則、性質及慣常做法上都是相似的。

3.4 職位屬系的分類，加上資歷組別的要求，在薪酬比較調查中構成挑選私營機構相類職位作分析的基礎。只

有與某資歷組別的學歷及／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，才會被用作比較。這樣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**

3.5 這次調查涵蓋資歷組別 1 至 10，共涉及 268 個基本職級。餘下的兩個資歷組別，即資歷組別 11（教育職系）和資歷組別 12（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，故此不被納入調查範圍之內。

### **職位屬系分類**

3.6 經考慮二零零九年入職薪酬調查的做法，二零一二年入職薪酬調查與二零零九年一致，採用了一個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

### **調查範圍**

3.7 薪常會考慮了職方在職方諮詢會議上的意見，及以二零零九年入職薪酬調查中獲邀的 383 家私營機構名單作為調查範圍的起步點，總共邀請了 425 家機構參與薪酬比較調查。調查中加入了新增的機構，旨在進一步提升調查範圍的代表性，為二零一二年入職薪酬調查提供更多數據點，並期望減少數據點不足的資歷組別數目。在二零一二年入職薪酬調查中，我們採用了下述準則挑選納入調查範圍的私營機構。這些準則與二零零九年入職薪酬

調查一致：

- (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) 他們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；
- (c) 整體而言，他們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入職職位作合理配對；
- (d) 他們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) 他們不應以政府的薪酬調整或公務員薪級作為決定薪酬調整或訂定薪酬水平的主要考慮因素；
- (f) 整體而言，他們應廣泛代表香港多個經濟行業；以及
- (g) 他們如屬香港同一集團，只要其薪酬安排主要是根據所屬的經濟行業情況來制訂的，則有關機構應被視為獨立機構。

3.8 在獲邀請參與調查的機構當中，有 142 家私營機構（**附錄 D**）向顧問提交了數據。經核實過程後，136 家提供了有效的數據點。這些機構全部符合機構的選取準則。這個數目超越了調查涵蓋不少於 117 家機構（即在二零零九年入職薪酬調查中提供數據點的機構數目）的目標。

### **審核準則**

3.9 為確保數據完整，並與二零零九年入職薪酬調查的做法相若，每個資歷組別蒐集所得的數據點，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。

## 結果

3.10 經核實數據後，顧問從 136 家參與調查機構，就資歷組別 1 至 10 共蒐集了 11 148 個實際薪酬的數據點，這個數目超越了蒐集至少 8 800 個數據點（即在二零零九年入職薪酬調查中作分析的數據）的原有目標。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	無需香港中學會考五科及格職系	2 514	58	43%	5	100%
2	中學會考證書職系	2 011	36	26%	6	100%
	第一組：需要香港中學會考五科及格的職系					
	第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	561	13	10%	4	100%
3	高級文憑及文憑職系	84	6	4%	1	100%
	第一組：高級文憑職系					
	第二組：文憑職系	937	65	48%	5	100%
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	133	14	10%	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	425	32	24%	5	100%
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	1 245	32	24%	3	100%
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	163	29	21%	5	100%
8	專業及相連職系	455	20	15%	6	100%
9	學位及相連職系	1 910	96	71%	5	100%
10	第一標準薪級職系	710	46	34%	1	100%
<b>總計</b>		11 148	-	-	-	-

3.11 整體來說，這次調查與二零零九年入職薪酬調查比較，參與機構和蒐集所得數據點的數目均有所增加，特別是各個有足夠數據的資歷組別，均從至少 20 家機構蒐集得數據點，並有五個資歷組別各有至少 900 個有效數據點。調查結果的代表性因而有所提高。

3.12 雖然調查範圍已經擴大，資歷組別 2 第二組、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。這些資歷組別蒐集所得的數據仍未足以符合上文第 3.9 段所述的審核準則，有關數據因此不被包括在其後的數據分析內。剔除了這三個資歷組別的數據點後，顧問就 135 家私營機構蒐集所得的共 10 370 個實際薪酬的數據點（下稱“有效數據”）作進一步分析。

### **參與調查機構的概況**

3.13 提供有效數據作分析的 135 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	5	3.7%
2. 建造業	9	6.7%
3. 金融、保險及地產業	32	23.7%
4. 資訊及通訊業	6	4.4%
5. 製造業	5	3.7%
6. 專業及商用服務業	16	11.9%
7. 社會及個人服務業	18	13.3%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	17	12.6%
9. 批發、零售及進出口貿易業	27	20.0%
<b>總數</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>

3.14 僱員入職的日期分布於調查期間內，並以第三季（即七月至九月）（31%）及第一季（即一月至三月）（27%）較多。正如顧問所指出，這與畢業生及離開校園人士集中

在第三季投身勞工市場，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

3.15 有效數據以年度基本薪金<sup>6</sup>及年度現金報酬總額<sup>7</sup>為基礎進行分析。按過往入職薪酬調查的既定做法（即採用私營市場薪酬上四分位值的水平作為與公務員基準薪酬的比較基礎），基於每個資歷組別的市場薪酬水平上四分位值的調查結果摘要見以下表 3：

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	112,600	9,383	124,325	10,360
2 第一組	129,572	10,798	140,269	11,689
2 第二組	數據不足			
3 第一組	數據不足			
3 第二組	186,140	15,512	190,135	15,845
4	數據不足			
5	158,644	13,220	171,684	14,307
6	145,692	12,141	161,771	13,481
7	174,878	14,573	184,830	15,403
8	447,113	37,259	501,976	41,831
9	230,814	19,235	245,181	20,432
10	107,483	8,957	114,903	9,575

<sup>6</sup> 年度底薪加上固定花紅。

<sup>7</sup> 年度基本薪金加上任何其他現金薪酬（包括現金津貼和浮動薪酬），但不包括那些因特殊工作環境（例如偶發的超時工作、輪班或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額。

## 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公務員非首長級文職職系制訂建議，供當局考慮。在這個過程中，我們適當地考慮了**第二章**所述的一般原則、職方在職方諮詢會議上提出的意見，及其他相關考慮因素。

4.2 其中，根據更完備的公務員薪酬調整機制，入職薪酬調查定期每三年進行一次。鑑於調查的定期性，薪常會在二零零九年入職薪酬調查時，就其建議制訂了所依據的原則和考慮因素，為日後的入職薪酬調查提供指引，以務求調查達致一致和可持續進行。薪常會亦總結，在考慮如何應用調查結果時，應採用全面考慮的做法。

4.3 在考慮顧問及職方就有關原則和考慮因素的建議及意見後，薪常會認為它們在二零一二年入職薪酬調查中仍然適用。有關原則和考慮因素，經納入收集到的意見，詳述如下。

#### 原則和考慮因素

##### **(a) 與私營機構薪酬保持“大致相若”**

4.4 一如上文第 2.1 段所述，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二零零九年採納的立場，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”。

## **(b) 入職薪酬調查的性質**

4.5 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。

## **(c) 公務員薪酬的吸引力和穩定性**

4.6 公務員薪酬政策的另一基石，是提供足夠的薪酬以吸引、保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職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。

4.7 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的任何調整，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。

## **(d) 公務員隊伍與私營機構的固有差異**

4.8 眾所周知，公務員薪酬制度與私營機構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。由於情況不同，公務員薪酬不宜絕對跟隨私營機構薪酬浮動。正如職方在職方諮詢會議

上所強調，在考慮如何應用調查結果時，應繼續顧及這些固有差異。

#### **(e) 統計調查的固有差異**

4.9 一如其他調查，這次調查不能絕對精確無誤地反映私營機構的薪酬。統計差異在所難免，這是由於多項因素，例如納入調查範圍的機構不同、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所致。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。我們在應用調查結果時，亦應考慮個別資歷組別的情況。

#### **(f) 廣泛的公眾利益**

4.10 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。因此，與私營機構相比，公務員隊伍更應着重明確性、穩定性，及經深入的職方諮詢方進行循序漸進的轉變。

4.11 此外，政府是香港最大的僱主。政府在薪酬調整方面作出任何舉動，均會對私營機構構成顯著影響，包括對勞動市場的影響及對社會傳達的信息兩方面。薪常會在制訂其建議時，須繼續顧及廣泛的公眾利益。在作出任何有關薪酬調整的決定時，都應審慎行事。

#### **總結：全面考慮**

4.12 如上文所解釋，薪常會在二零零九年入職薪酬調查中採用全面考慮的做法，所依據的原則和考慮因素至今仍然適用及合理。沿用二零零九年入職薪酬調查的做法，我們**建議**，就二零一二年入職薪酬調查而言，在考慮如何應用調查結果時，應繼續採用全面考慮的做法，而不是機械式地應用調查結果。

## 第五章

### 應用調查結果的建議

#### 應用架構的詳情

5.1 根據全面考慮的做法，並按照過往入職薪酬調查的既定做法，我們**建議**二零一二年入職薪酬調查的薪酬比較應基於現金報酬總額的實際薪酬數據，及以市場薪酬上四分位值作為與個別資歷組別的公務員基準薪酬的比較基礎。我們亦**建議**如某資歷組別在私營機構中並無可作比較的入職薪酬，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。新基準應與最接近的薪點掛鈎。

#### 調查結果及分析

5.2 就此，公務員個別資歷組別的現行基準與市場薪酬指標的比較，載於以下**表 4**：

**表 4**

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬的 上四分位值 (b)	差異 (b) - (a) = (c)	數據點數目 (機構)	百分比 變動
1	無需香港中學會考五科及格職系	總薪級表 第 1 點 (10,160 元)	10,360 元	+ 200 元	2,514 (58)	+2.0%
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	總薪級表 第 3 點 (11,520 元)	11,689 元	+ 169 元	2,011 (36)	+1.5%
	第二組： 需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系		數據不足		561 (13)	不適用
3	高級文憑及文憑職系 第一組： 高級文憑職系	總薪級表 第 13 點 (21,330 元)	數據不足		84 (6)	不適用
	第二組： 文憑職系	總薪級表 第 8 點 (15,805 元)	15,845 元	+ 40 元	937 (65)	+0.3%

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬的 上四分位值 (b)	差異 (b) - (a) = (c)	數據點數目 (機構)	百分比 變動
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	總薪級表 第 13 點 (21,330 元)	數據不足		133 (14)	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 (13,910 元)	14,307 元	+ 397 元	425 (32)	+2.9%
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 (13,085 元)	13,481 元	+ 396 元	1,245 (32)	+3.0%
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	總薪級表 第 8 點 (15,805 元)	15,403 元	- 402 元	163 (29)	-2.5%
8	專業及相連職系	總薪級表 第 27 點 (41,495 元)	41,831 元	+ 336 元	455 (20)	+0.8%
9	學位及相連職系	總薪級表 第 14 點 (22,405 元)	20,432 元	-1,973 元	1,910 (96)	-8.8%
10	第一標準薪級職系	第一標準 薪級 第 0 點 (10,155 元)	9,575 元	- 580 元	710 (46)	-5.7%

5.3 根據以上的結果分析，顧問指出這次調查與二零零九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，大致反映二零零九年入職薪酬調查至二零一二年入職薪酬調查期間的市場情況，特別是經濟自金融海嘯後復蘇，以及在實施法定最低工資後低收入界別的工資普遍上升的情況。

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，並發現各個資歷組別的分散幅度相若，其中資歷組別 8 及資歷組別 9 的分散幅度稍高。顧問解釋資歷組別 8 及資歷組別 9 較高的分散幅度是由於這些資歷組別內的工作性質有較高的多樣性。例如：資歷組別 9 包含了所有經濟行業中廣泛種類的入職職位，並涉及不同的薪資措施，以致薪酬大有不同。

5.5 顧問留意到在大部份的資歷組別中，公務員現行基準薪酬水平均緊貼市場薪酬的上四分位值，而資歷組別 9 及資歷組別 10 的市場薪酬的上四分位值則與基準薪酬呈現較大差異。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 10 的基準薪酬

### **現行基準與市場薪酬上四分位值不同的資歷組別(即資歷組別 9 和資歷組別 10)**

5.6 上文表 4 顯示，資歷組別 9 和資歷組別 10 的市場薪酬上四分位值分別較公務員基準薪酬低 8.8% 及 5.7%。薪常會已因應這些資歷組別的獨特情況，就如何應用調查結果作出了考慮。

#### 資歷組別 9 — 學位及相連職系

5.7 資歷組別 9 共有 26 個基本職級。他們一般提供內部支援，以及執行行政及管理工作。市場薪酬的上四分位值較公務員基準薪酬低約 2,000 元（或 -8.8%，相等於兩個薪點）。

5.8 薪常會認為，在二零零九年入職薪酬調查中，應用調查結果於資歷組別 9 時所考慮的因素，在二零一二年入職薪酬調查依然適用。我們應充分肯定學位教育在社會和經濟方面的重要性，並應就這方面向社會傳達較正面的信息。此外，資歷組別 9 的入職職位在政府架構中一向負責履行多種重要的中層管理職能。基於擔任資歷組別 9 職位的人員，日後會沿事業階梯發展，成為公務員隊伍的骨幹，因此政府為這些職位進行招聘時，必須維持職位的競爭力。

5.9 正如上文第 5.1 段所述，我們認為與其他資歷組別一樣，資歷組別 9 應繼續以市場薪酬上四分位值作為與

公務員基準薪酬的比較基礎。與此同時，我們察覺到，與二零零九年入職薪酬調查的情況相似，資歷組別 9 內的職位薪酬的分散幅度較大，原因之一是各個行業的入職職位種類廣泛，並涉及不同的薪資措施。一如顧問指出，在考慮是否須作出任何薪酬調整時，或許值得參考其他因素。顧問認為，(a)相比二零零九年入職薪酬調查，資歷組別 9 的市場薪酬的平均值及中位值的增幅，較公務員資歷組別 9 基準薪酬的增幅顯著；及(b)資歷組別 9 的薪酬分散幅度相對較大。顧問認為，若機械式地根據市場薪酬上四分位值而降低公務員基準薪酬，會降低這個資歷組別的公務員職位（特別是某些行業或職位屬系）的入職薪酬與市場學位職位的相對競爭力，從而削弱這些職位在吸引人才方面的競爭力。

5.10 而且，由於薪俸結構不同，私營機構的學位職位一般在入職後數年會有較大的加薪幅度，而僱員在其職業發展過程中亦會按其表現獲得進一步加薪。然而，政府內資歷組別 9 職位的薪酬水平只會穩步增長。假如只比較私營機構和公務員於入職時的入職薪酬，便可能低估了私營機構薪酬的吸引力。

5.11 我們亦考慮了其他因素，包括假如資歷組別 9 的基準薪酬須予調整，該資歷組別下現職公務員的士氣、學位職位對剛畢業人士的吸引力、以及與學歷要求相近的資歷組別（例如資歷組別 3 第一組（高級文憑職系）及資歷組別 8（專業及相連職系））的關係。

5.12 基於上述考慮因素，我們**建議**資歷組別 9 現時的基準薪酬維持不變。

#### 資歷組別 10 — 第一標準薪級職系

5.13 資歷組別 10 有十個基本職級。他們主要是基層職級人員，負責就非行政服務提供操作支援。現時，資歷組別 10 的基準薪酬是所有資歷組別中最低的。

5.14 資歷組別 10 市場薪酬的上四分位值較公務員基準薪酬低 580 元（或 -5.7%，假設每個薪點約為 220 元，相等於接近三個薪點）。然而，顧問觀察到這個資歷組別市場薪酬的平均數和中位數，以及較低百分位值的升幅較高。顧問亦指出，這個資歷組別所涵蓋的職位在市場上出現勞工短缺的情況，可能進一步推高這些職位的市場薪酬水平。

5.15 正如薪常會在二零零九年入職薪酬調查中指出，最低薪酬的公務員的入職薪酬不應純粹由市場力量決定。我們應繼續以體恤的態度看待。考慮到相關因素，我們**建議**資歷組別 10 的現行基準薪酬維持不變。

**現行基準與市場薪酬上四分位值相差極少的資歷組別（即資歷組別 1、資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 和資歷組別 8）**

5.16 根據上文**表 4**，這些資歷組別的私營機構薪酬與公務員基準薪酬相差極少。因此我們**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（即資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4）**

5.17 與二零零九年入職薪酬調查的情況相若，這些資歷組別未能符合從至少 15 家參與調查機構取得數據的審核準則。按照既定做法，並考慮到這些資歷組別當前的內部對比關係，我們**建議**資歷組別 2 第二組、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 2 第一組、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 2 第一組及資歷組別 3 第二組的基準薪酬建議維持不變（資歷組別 3 第一組與資歷組別 3 第二組有內部對比關係），因此，資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的現行基準薪酬應維持不變。

不包括在薪酬比較調查範圍內的資歷組別（即資歷組別 11 及資歷組別 12）的基本職級入職薪酬

### **資歷組別 11 — 教育職系**

5.18 資歷組別 11 有九個基本職級，當中五個職級屬學位職系，另外四個屬非學位職系。按照既定的對比關係，資歷組別 11 的學位職系和非學位職系的基本職級的入職薪酬，應分別根據它們與資歷組別 9 與資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定。由於資歷組別 9 與資歷組別 3 第一組的基準建議維持不變，我們因此**建議**，資歷組別 11 的所有基本職級的入職薪酬應維持不變。

### **資歷組別 12 — 其他職系**

5.19 資歷組別 12（其他職系）共有 44 個基本職級，並沒有基準薪酬。資歷組別 12 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，又或是那些未能恰當地編入任何其他資歷組別的職級。按照以往做法，我們**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維持不變，資歷組別 12 基本職級的入職薪酬亦應相應維持不變。

**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**

5.20 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，我們**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，其入職薪酬應維持不變。

## **助理職級**

5.21 資歷組別 8 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 8 的基準薪酬釐定。由於資歷組別 8 的基準薪酬建議維持不變，我們**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**

5.22 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 第一組的基準並不建議改變，我們**建議**無須改變這兩個職系的基本職級的入職薪酬。

## 第六章

### 其他意見

6.1 薪常會在進行二零一二年入職薪酬調查期間，注意到若干事項。有關事項載列於下文，以供日後的入職薪酬調查作為參考，並讓當局另作考慮。

#### 資歷組別

6.2 在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 數據不足的情況持續。其中，資歷組別 2 第二組及資歷組別 4 帶有經驗要求，但在私營機構，需要經驗的工作可能不屬於入職職位。至於資歷組別 3 第一組，屬於這個資歷組別的公務員職位只涵蓋一個職位屬系（即職位屬系 4，公共服務（社會及個人服務））。根據調查方法，上述情況限制了這些資歷組別的調查範圍。總體來說，這反映了部分資歷組別的資歷或經驗要求，或與職位屬系的組合情況，與私營市場的普遍情況並不相符。鑑於政府和私營市場的角色差異，部份公務員職位與私營機構職位因而有根本上的分別，或許引致部份上述現象無可避免地出現。而各類專上教育課程湧現、新的 3-3-4 學制下的畢業生進入職場，以及資歷架構的發展，均可能進一步改變私營市場的景況。

6.3 儘管如此，薪常會認同，在各資歷組別的職系及職級之間，基於在入職要求及工作要求以至薪酬結構及職級架構方面一直存在的差別，已確立了廣受承認的內部對比關係。此外，在新的 3-3-4 學制下，首批香港中學文憑考試的畢業生在二零一二年下半年才開始進入勞動市場。新學制帶來的效應，需要一段時間才會充分在勞動市場浮現。與此同時，正如顧問所指出，資歷架構對勞動市場的影響仍有待發展。當局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。

6.4 在此期間如進行入職薪酬調查，可考慮只揀選數個主要及具代表性的資歷組別與私營機構進行薪酬比較，其他資歷組別的基準則可按它們與相關資歷組別的內部對比關係而釐定。

## 入職資歷

6.5 在進行二零一二年入職薪酬調查期間，我們收到部份職方的意見，指資歷高於所訂最低要求的新入職者人數日益增加，而聘請資歷高於要求的求職者或會對員工士氣及保留人才方面有負面影響。亦有意見認為，由於多項因素，如公眾對優質公共服務的期望提升、對問責及透明度的要求不斷提高等，增加了部份公務員職位的複雜性，導致這些職位的最低要求，或許已不能反映工作需要。

6.6 雖然檢討個別公務員職級入職要求及公務員招聘政策並不在二零一二年入職薪酬調查的範圍內，我們了解既定的政策，是根據公務員職系的工作和職責，而非個別入職者的資歷，來訂定最低入職要求。因此，當局可考慮不時檢討個別職系的入職資歷，以確保其最低入職要求是根據職系現時的工作和職責來訂定。從人力資源管理角度來說，就個別公務員職系的招聘而言，聘請一些其期望可藉有關職系所能提供的工作滿足感及職業發展機會得到滿足的應徵者，而同時保持招聘過程的公平性，可能是較為審慎的做法。

## 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

王英偉先生，SBS，JP（由二零一二年八月一日起）

羅家駿先生，SBS，JP（至二零一二年七月三十一日止）

### 委員

陳瑞盛先生，JP

陳詠儀女士

張震遠議員，GBS，JP

蔡惠琴女士，JP（至二零一二年七月三十一日止）

鍾陳麗歡博士

林健鋒議員，GBS，JP

彭耀佳先生，SBS，JP

孫永泉教授

邱霜梅博士，SBS，JP（由二零一二年八月一日起）

黃錦沛先生

## 現行公務員資歷組別

資歷組別	資歷要求	基準薪酬	每月薪金(元) (2012年4月1日)
1	無需香港中學會考五科及格職系	總薪級表第 1 點	10,160
2	香港中學會考證書職系 第一組：需要香港中學會考五科及格的職系 第二組：需要香港中學會考五科及格並具相當經驗的職系	總薪級表第 3 點	11,520
3	高級文憑及文憑職系 第一組：高級文憑職系	總薪級表第 13 點	21,330
	第二組：文憑職系	總薪級表第 8 點	15,805
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	總薪級表第 13 點	21,330
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	13,910
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	13,085
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	總薪級表第 8 點	15,805
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	總薪級表第 27 點	41,495
9	學位及相連職系	總薪級表第 14 點	22,405
10	第一標準薪級職系	第一標準薪級表第 0 點	10,155
11	教育職系	註 1	-
12	其他職系	註 2	-

註 1 資歷組別 11 並沒有訂定基準。該資歷組別的基本職級入職薪酬，是根據它們與資歷組別 9（適用於學位職系）和資歷組別 3 第一組（適用於非學位職系）的既定對比關係來釐定。

註 2 資歷組別 12 並沒有訂定基準。該資歷組別內每個基本職級的入職薪酬，是參照(a)該職級與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定，或(b)如不易確定對比關係，則參照這些職系的有關學歷要求而釐定。

## 參與薪酬比較調查的私營機構名單

1	ACE Life Insurance Company Ltd.	安達人壽保險有限公司
2	AIA Group Limited	友邦保險控股有限公司
3	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
4	Asia Airfreight Terminal	亞洲空運中心有限公司
5	Atkins China Ltd.	阿特金斯顧問有限公司
6	Aviation Security Company Limited	機場保安有限公司
7	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8	Black & Veatch Hong Kong Limited	博威工程顧問有限公司
9	C M WONG & ASSOCIATES LTD	黃志明建築工程師有限公司
10	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
11	Carlsberg Hong Kong Limited	嘉士伯香港有限公司
12	Cathay Pacific Airways Ltd.	國泰航空公司
13	Celestica Hong Kong Limited	—
14	Chubb Hong Kong Limited	集寶香港有限公司
15	Chun Wo Construction & Engineering Company Limited	俊和建築工程有限公司
16	Citibank (Hong Kong) Limited	—
17	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
18	Citybus Limited	城巴有限公司
19	Compass Technology Company Limited	—
20	Dah Chong Hong, Limited	大昌貿易行有限公司
21	Dah Sing Bank, Limited	大新銀行有限公司
22	Defond Electrical Industries Limited	德豐電業有限公司
23	DHL Express (Hong Kong) Limited	敦豪國際速遞（香港）有限公司
24	Elec & Eltek Multilayer PCB Limited	依利多層線路板有限公司
25	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
26	Esquel Enterprises Ltd.	溢達企業有限公司
27	Evangelical Lutheran Church Social Service - Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
28	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
29	Giordano Limited	佐丹奴有限公司
30	Green Island Cement Company Limited	青洲英坭有限公司
31	Halcrow China Limited	合樂中國有限公司
32	Hang Lung Properties Limited	恒隆地產有限公司
33	Hip Hing Construction Co., Ltd.	協興建築有限公司
34	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
35	Hong Kong Exchanges and Clearing Ltd	香港交易及結算所有限公司

36	Hong Kong Housing Authority	香港房屋委員會
37	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
38	Hong Kong Lutheran Social Service Lutheran Church-Hong Kong Synod	香港路德會社會服務處
39	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
40	Hong Kong Seibu Enterprise Co., Ltd	—
41	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
42	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
43	Hong Yip Service Company Limited	康業服務有限公司
44	HongKong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
45	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
46	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
47	Hsin Chong Construction Group Ltd	新昌營造集團有限公司
48	Hutchison Telecommunications Hong Kong Holdings Limited	和記電訊香港控股有限公司
49	Hyder Consulting Limited	安誠工程顧問有限公司
50	i-CABLE Communications Limited	有線寬頻通訊有限公司
51	Inchcape Hong Kong	英之傑香港
52	InfoTech Services (Hong Kong) Limited	資訊科技服務（香港）有限公司
53	ISS Facility Services Limited	—
54	Jardine Airport Services Limited	怡中航空服務有限公司
55	Jebsen & Co. Ltd.	捷成洋行有限公司
56	K. Wah Construction Materials (HK) Ltd.	嘉華建材（香港）有限公司
57	Kai Shing Management Services Limited	啓勝管理服務有限公司
58	Kwoon Chung Bus Holdings Limited	冠忠巴士集團有限公司
59	Lane Crawford (Hong Kong) Limited	連卡佛（香港）有限公司
60	Maersk Hong Kong Limited	—
61	Manulife (International) Limited	宏利人壽保險（國際）有限公司
62	Ming Pao Holdings Limited	明報集團有限公司
63	Modern Terminals Ltd.	現代貨箱碼頭有限公司
64	MTR Corporation Ltd	香港鐵路有限公司
65	Nestle Hong Kong Ltd.	雀巢香港有限公司
66	New Hong Kong Tunnel Company	新香港隧道有限公司
67	New World First Bus Services Limited	新世界第一巴士服務有限公司
68	NXP Semiconductors Hong Kong Limited	恩智浦半導體香港有限公司
69	Ocean Empire Food Shop (Holdings) Limited	海皇粥店（集團）有限公司
70	Ocean Park Corporation	香港海洋公園
71	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
72	Prudential Corporation Asia	—

73	Public Bank (Hong Kong) Limited	大眾銀行（香港）有限公司
74	Quality HealthCare Medical Services Limited	卓健醫療服務有限公司
75	River Trade Terminal Co. Ltd.	香港內河碼頭
76	Samsonite Asia Limited	—
77	Securities and Futures Commission	證券及期貨事務監察委員會
78	Shiu Wing Steel Limited	紹榮鋼鐵有限公司
79	Shun Hing Electronic Trading Co., Ltd	信興電器貿易有限公司
80	Shun Tak Holdings Ltd	信德集團有限公司
81	Sik Sik Yuen	薈色園
82	Sino Land Company Limited	信和置業有限公司
83	SmarTone Telecommunications Limited	—
84	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
85	Society for the Prevention of Cruelty to Animals (HK)	香港愛護動物協會
86	South China Morning Post Publishers Limited	南華早報出版有限公司
87	St. James' Settlement	聖雅各福群會
88	Standard Chartered Bank (Hong Kong) Limited	渣打銀行（香港）有限公司
89	Sun Hung Kai Properties Limited	新鴻基地產發展有限公司
90	The Bank of East Asia, Limited	東亞銀行有限公司
91	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
92	The Dairy Farm Co. Ltd.	牛奶有限公司
93	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
94	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
95	The Hong Kong Society for the Aged	香港耆康老人福利會
96	The Jardine Engineering Corporation, Limited	怡和機器有限公司
97	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
98	The Swank Shop Limited	詩韻有限公司
99	The Wing On Department Stores (Hong Kong) Limited	永安百貨有限公司
100	TNT Express Worldwide (HK) Ltd.	—
101	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
102	Urban Group	富城集團
103	Urban Renewal Authority	市區重建局
104	Whirlpool (Hong Kong) Limited	惠而浦（香港）有限公司
105	Wing Hang Bank, Ltd.	永亨銀行有限公司
106	YATA Limited	一田百貨
107 – 142	不具名機構*	

\*這些機構不欲公開名稱。



**二零一二年入職薪酬調查結果**  
(摘錄自二零一二年入職薪酬調查報告書第 5.2 段)

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 的上四分 位值 (b)	差異 (b)-(a)= (c)	數據點數目 (機構)	百分比 差異
1	無需香港中學會考 五科及格職系	總薪級表 第 1 點 (10,160 元)	10,360 元	+ 200 元	2,514 (58)	+2.0%
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	總薪級表 第 3 點 (11,520 元)	11,689 元	+ 169 元	2,011 (36)	+1.5%
	第二組：需要香港中學 會考五科及格，並具相 當經驗的職系		數據不足		561 (13)	不適用
3	高級文憑及文憑職系 第一組：高級文憑職系	總薪級表 第 13 點 (21,330 元)	數據不足		84 (6)	不適用
	第二組：文憑職系	總薪級表第 8 點 (15,805 元)	15,845 元	+ 40 元	937 (65)	+0.3%
4	技術督察及相連職系： 高級證書加經驗	總薪級表第 13 點 (21,330 元)	數據不足		133 (14)	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 (13,910 元)	14,307 元	+ 397 元	425 (32)	+2.9%
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 (13,085 元)	13,481 元	+ 396 元	1,245 (32)	+3.0%
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	總薪級表第 8 點 (15,805 元)	15,403 元	- 402 元	163 (29)	-2.5%

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 的上四分 位值 (b)	差異 (b)-(a)= (c)	數據點數目 (機構)	百分比 差異
8	專業及相連職系	總薪級表第 27點 (41,495元)	41,831元	+ 336元	455 (20)	+0.8%
9	學位及相連職系	總薪級表第 14點 (22,405元)	20,432元	- 1,973元	1,910 (96)	-8.8%
10	第一標準薪級職系	第一標準薪 級第0點 (10,155元)	9,575元	- 580元	710 (46)	-5.7%