

立法會參考資料摘要

公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討

引言

在二零一九年四月九日的會議上，行政會議**建議**，署理行政長官指令 –

- (a) 全面接納公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)第五十九號報告書內的建議；以及
- (b) 日後會在有需要時才進行入職薪酬調查，政府當局會因應包括以下的特定情況，考慮進行入職薪酬調查：
 - (i) 薪酬水平調查的結果或意見認為應進行入職薪酬調查；
 - (ii) 個別資歷組別¹或相關資歷組別下多於一個公務員職系入職職級出現嚴重招聘困難、聘任情況嚴重惡化或有關的規管框架出現重大轉變；或
 - (iii) 本地經濟出現急劇且不能預見的轉變，對本港的就業市場(包括公務員隊伍)可能構成重大且持久的影響。

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，為市民提供效率和成效兼備的服務；並使公務員薪酬與

¹ 公務員的基本職級分類為 11 個資歷組別，一般來說，每個資歷組別都有其基準薪酬。這些基準薪酬是參考以往入職薪酬調查所顯示的結果，按私營機構中學歷及經驗(如適用)要求相類的職位的入職薪酬等因素而釐定。在比較公務員與私營機構的入職職位時，主要考慮的因素包括學歷要求和經驗(如適用)及職能。

私營機構薪酬保持大致相若。為落實這項政策，政府在二零零七年制定了「更完備的公務員薪酬調整機制」（「更完備機制」），當中包括三項自此定期進行的薪酬調查，即：

- (a) 每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整；
- (b) 每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷及／或經驗要求相若的私營機構職位的入職薪酬；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。

自實施「更完備機制」以來，政府邀請了薪常會進行三次入職薪酬調查（即二零零九年、二零一二年和二零一五年入職薪酬調查）及一次薪酬水平調查（即二零一三年薪酬水平調查）。

3. 因應薪常會在二零一三年薪酬水平調查及二零一五年入職薪酬調查提出的建議，政府於二零一七年四月邀請薪常會進行薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討，以便為日後進行的調查提供有用的參考資料和穩妥的基礎。薪常會於二零一八年十二月就檢討結果和建議提交第五十九號報告書（有關檢討的結論和建議摘要載於**附件 A**）。全份報告書可於以下網址下載：https://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/59/R59_c.pdf。

A

檢討的範圍

4. 檢討的範圍涵蓋薪酬水平調查和入職薪酬調查的調查方法、資歷組別 8（學位及相連職系）² 的專題研究，以及海外國家公務員薪酬安排的研究。在檢討兩項調查的調查方法時，薪常會亦檢視了進行兩項調查的頻率及調查結果的應用事宜。至於資歷組別 8 的專題研究則旨在探討該資歷組別的獨有情況和特點³。

² 資歷組別 8 下有 26 個公務員職系，基準薪酬為總薪級表第 14 點。

³ 在二零一五年入職薪酬調查中，薪常會觀察到公務員資歷組別 8 入職職級及私營機構學位畢業生入職職位具備某些獨有情況及特點，例如：(a) 相對於其他資歷組別，私營機構學位畢業生入職職位的薪酬分散程度較大；(b) 資歷組別 8 的公務員基準薪酬與對比的私營機構薪酬上四分位值(P75)出現的差距擴大；以及(c) 相對於其他資歷組別，私營機構學位畢業生入職職位的入職薪酬錄得較低的增長率。

薪常會的建議

薪酬水平調查的調查方法

5. 就薪酬水平調查而言，薪常會認為現行的廣義界定的職位屬系和職位級別法⁴仍是最合適的調查方法，並建議繼續採用。薪常會亦提出其他優化建議，包括：

- (a) 沿用現時的五個職位級別分類法，但把職位屬系數目由五個增至六個，以改善職位比較的精確度。調查機構的數目應由 70 至 100 間增至 100 至 130 間，以確保能蒐集足夠的數據。職位級別分類法及經優化的職位屬系，分別載於**附件 B 及 C**；
- (b) 要求未來參與薪酬水平調查的私營機構特別就入職職位提供與薪酬有關的額外資料，令經優化的薪酬水平調查能提供概括的指標，用以了解按不同資歷組別分類的私營機構入職職位的薪酬水平，是否與公務員的相應資歷組別的基準薪酬大致相若；以及
- (c) 放寬公務員比較職位的選取準則，讓編制不少於 50 個職位的職系和單一職級的職系均可納入日後的薪酬水平調查，以期增加調查的數據點。

B 及 C

薪常會亦建議繼續把首長級職系及紀律部隊職系從將來的調查範圍中剔除，理由是私營市場中沒有直接可供比較的職位；此外，亦建議剔除教育及社會福利界別，原因是很多屬於這兩個界別的私營機構，均跟隨公務員薪級表或薪酬調整。薪常會進一步建議，在決定應否把醫護界別從調查中剔除前，由下一次負責薪酬水平調查的顧問進行一次簡短的研究，以確定醫護界別(包括醫院管理局及其他大型私營醫護機構)在釐定薪酬時是否繼續參考公務員薪級表或薪酬調整。

⁴ 在薪酬水平調查中，公務員比較職位現時按工作內容、工作性質及對政府運作發揮的作用劃分為五個職位屬系，以及根據其須承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求劃分為五個職位級別。

入職薪酬調查的調查方法

6. 至於入職薪酬調查的調查方法，薪常會建議繼續採用資歷組別和職位屬系框架、現行選取私營機構職位的準則，以及數據蒐集的審核準則⁵。入職薪酬調查的職位屬系框架載於**附件 D**。

D

應用調查結果

7. 薪常會認為，由於市場情況多變，而薪酬調查只蒐集特定時間的市場資料，在應用薪酬調查結果時，如只跟隨私營機構薪酬在某一刻的狀況，而沒有同時考慮其他因素，做法並不全面。因此，薪常會不建議使用預先設定的幅度，機械式地應用日後的調查結果。相反，薪常會建議在考慮應用兩個調查的結果時，應繼續採用全面考慮的做法。

進行調查的頻率

8. 薪常會一方面考慮到進行薪酬水平調查需要投放大量時間和資源(過往的經驗顯示，薪酬水平調查需時大約 33 個月完成)，而另一方面考慮到薪酬水平調查的目的旨在檢視公務員非首長級文職職系的薪酬水平，在求取平衡後，建議應維持每六年進行薪酬水平調查，而下一次調查應在二零一九年展開。

9. 至於入職薪酬調查方面，與其每三年進行一次調查，薪常會檢視了其他方法的利弊，當中包括輪流交替地進行入職薪酬調查及薪酬水平調查，即入職薪酬調查的頻率改為「每六年一次」，或是「因應特定的情況而在有需要時」才進行入職薪酬調查。薪常會認為後者較可取，即政府可在檢視薪酬水平調查所顯示的概括指標和特定情況後，才考慮是否有需要進行全面或涵蓋範圍較小的入職薪酬調查，這個方案亦獲得大部分職方的支持。

資歷組別 8 的專題研究

10. 在二零一五年入職薪酬調查中，薪常會觀察到公務員資歷組別 8 及私營機構學位畢業生入職職位之間的獨有情況及特點。因此，薪常會建議應從較宏觀及長遠的角度就資歷組別 8 進行專題研究，以決定是否需要

⁵ 例外情況是，須研究資歷組別 4(技術督察及相連職系：高級證書或同等學歷加經驗)的審核準則應否放寬(例如由現時至少 15 間參與調查機構減至十間)，以增加可供蒐集的數據。

就資歷組別 8 改善調查方法以及應如何應用未來調查結果。在是次專題研究中，薪常會委聘的顧問採用了與二零一五年入職薪酬調查相同的方法，結果顯示私營機構學位畢業生入職職位薪酬的上四分位值低於公務員資歷組別 8 的基準薪酬（總薪級表第 14 點） 19.8%。

11. 薪常會認為在闡釋私營機構及政府的薪酬差距時，應適當地考慮兩者在人力資源管理做法方面本質上的差異，例如公務員編制有其規限，層級和架構分明；私營機構則較靈活和有不同的事業路徑，優秀人才更可以透過管理實習生及特快晉升計劃，在短期內晉升至管理職位，使其薪酬有顯著增幅，但這類計劃未能在研究中反映。顧問亦注意到近年私營機構創造的高端職位數目未能趕上學位畢業生供應的增幅，愈來愈多學位畢業生投入需要較少專業知識的職位(例如文員及服務業人員)，使他們的薪酬待遇相對較低。鑑於私營機構學位畢業生入職職位薪酬和公務員資歷組別 8 基準薪酬的差距是因為種種因素而造成，薪常會建議日後如進行涵蓋資歷組別 8 的入職薪酬調查，在闡釋私營機構學位畢業生的調查結果時，應繼續採用現行全面考慮的做法，更靈活地處理該資歷組別相關的調查結果。薪常會亦建議在展開調查前，應探討可否更精確地選取私營機構職位，以便與公務員資歷組別 8 的職級作比較。

海外國家公務員薪酬安排的研究

12. 研究顯示，納入研究的五個國家⁶在公務員薪酬管理方面各自採用不同做法，以配合其特定需要。這些國家與香港在文化、社會和政治環境方面迥然不同，故此其公務員薪酬安排(無論是個別組成部分或是整體而言)，未必能夠直接套用或適用於香港。薪常會看不到政府有充分理由，純粹為跟隨國際慣例而對公務員隊伍的管理作出根本改變。政府在釐定公務員薪酬調整幅度時，除了考慮薪酬調查結果外，也應考慮其他相關因素。薪常會亦注意到，在過去幾次的薪酬水平調查和入職薪酬調查採用全面考慮的做法考慮調查結果，做法與納入研究的五個國家中所觀察到的趨勢吻合。

職方及相關諮詢組織的意見

13. 薪常會在檢討期間，就包括檢討的框架和方法、工作計劃以及主要檢討結果和建議等事宜，一直與四個中央評議會的職方代表和四個主要

⁶ 涵蓋的五個國家為澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡和英國。研究探討了這些國家的公務員薪酬制度、薪酬調整和檢討機制，以及各國政府如何進行薪酬調查和釐定公務員職位的入職薪酬。

跨部門公務員工會的代表⁷保持溝通和交換意見。薪常會在審議過程中亦適當地考慮職方的意見。

14. 在收到薪常會第五十九號報告書後，我們按照一貫做法，邀請四個中央評議會的職方代表和四個主要跨部門公務員工會的代表提供意見。由於檢討結果可能會影響未來整體公務員隊伍(包括紀律部隊及首長級人員)薪酬的相關安排，我們亦邀請紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)和首長級薪俸及服務條件常務委員會(首常會)提供意見。

15. 雖然很多職方代表就第五十九號報告書所載的建議大致表示同意或沒有意見，部分職方代表表示應就公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若的做法中「大致相若」的概念，以及「全面考慮的做法」背後考慮的因素提供更清晰的定義，亦有藉此機會就其他事宜提出意見，例如要求為首長級職系和部分文職職系進行職系架構檢討，以及停止在每年的公務員薪酬調整中扣減遞增薪額開支的安排⁸。職方代表亦促請政府日後進行薪酬調查時，在不同階段諮詢職方意見。

16. 紀常會和首常會在考慮所收到的職方意見⁹和研究第五十九號報告書的內容後，均表示同意報告書所載的調查結果和建議。

政府當局的意見

概覽

17. 我們接納第五十九號報告書的所有建議，並會優化日後「因應特定的情況而在有需要時」才進行入職薪酬調查的建議(下文 18 至 21 段詳細

⁷ 四個中央評議會為高級公務員評議會、警察評議會、紀律部隊評議會和第一標準高級公務員評議會。四個主要跨部門公務員工會為政府人員協會、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。

⁸ 扣減遞增薪額開支的安排自一九八九年開始實行。這項安排以及在每年的公務員薪酬調整中，計算薪酬趨勢總指標時一併計入私營機構遞增薪額和勞績獎賞的做法，都是按照一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會(一九八八年調查委員會)的建議而實行的。一九八八年調查委員會認為，如果薪酬趨勢調查包括私營機構的遞增薪額及勞績獎賞，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

⁹ 紀常會邀請了警察評議會、紀律部隊評議會，以及政府紀律部隊人員總工會和廉政公署部門職系委員會的職方發表意見。首常會邀請了高級公務員評議會(由香港海外公務員協會、香港政府華員會和香港高級公務員協會三個屬會組成)的職方發表意見。

討論)。該等建議一併實施的話，可使日後薪酬水平調查和入職薪酬調查的數據更充足、更具代表性。具體而言，我們想重點說明下列兩點 —

- (a) 要求將來參與薪酬水平調查的私營機構就入職職位提供與薪酬有關的額外資料，有助我們取得實用的參考資料，以適時決定是否需要採取任何跟進行動(包括開展入職薪酬調查)，確保公務員薪酬與私營機構的薪酬大致相若。這也是讓日後的入職薪酬調查可如薪常會所建議，「因應特定的情況而在有需要時」進行的重要步驟；及
- (b) 繼續採用全面考慮的做法。這個做法自二零零九年入職薪酬調查起一直沿用至今。薪常會在二零零九年入職薪酬調查及其後的調查報告中清楚說明相關原則和考慮因素，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在本質上的差異、兩者的獨特性、統計調查的固有差異，以及更廣泛的公眾利益。政府須審慎考慮任何公務員薪酬的調整；因此，全面考慮的做法可讓政府當局靈活考慮以上因素。

進行入職薪酬調查的頻率

18. 日後入職薪酬調查應「因應特定的情況而在有需要時」進行，而不是每三年進行一次。這或會令人質疑「更完備機制」在維持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若方面的成效會否因而受損。我們考慮到薪常會有關入職薪酬調查的性質及功能的意見，即入職薪酬調查一直為年度薪酬趨勢調查和每六年進行一次的薪酬水平調查擔當「輔助」角色¹⁰，以及上文第 17(a)段所述的經優化薪酬水平調查，認為「更完備機制」仍能有效維持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

19. 此外，我們注意到薪常會在提出「因應特定的情況而在有需要時」或「每隔六年」進行入職薪酬調查兩個方案時，職方普遍認為前者較為靈活而表示支持。

¹⁰ 薪常會有關入職薪酬調查的性質及功能的意見，載於《二零零九年公務員入職薪酬調查報告書》第 4.4 段，其內容如下：「每三年進行一次的入職薪酬調查，旨在補充每六年一次的薪酬水平調查及每年的薪酬趨勢調查，以期令公務員薪酬與私營機構薪酬保持『大致相若』。入職薪酬調查範圍只限於基本職級。基於入職薪酬調查的性質，我們認為應用調查結果時應有靈活性，並從較長遠的角度來看『大致相若』這原則。經常調整入職薪酬以保持公務員與私營機構薪酬絕對相若，而不顧及對現行安排(包括內部對比關係)造成的影響，或會不利公務員隊伍的穩定。」

20. 經考慮薪常會在第五十九號報告書所載的意見後，我們同意日後在有需要時才進行入職薪酬調查。我們亦修訂了「特定情況」¹¹的內容，政府當局可在包括以下的情況出現時考慮啟動入職薪酬調查：

- (a) 薪酬水平調查的結果或意見認為應進行入職薪酬調查；
- (b) 個別資歷組別或相關資歷組別下多於一個公務員職系入職職級出現嚴重招聘困難、聘任情況嚴重惡化或有關的規管框架出現重大轉變；或
- (c) 本地經濟出現急劇且不能預見的轉變，對本港的就業市場(包括公務員隊伍)可能構成重大且持久的影響。

在這些情況下進行入職薪酬調查，可就私營機構的入職薪酬作出有系統和聚焦的分析，以期使公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。

21. 雖然薪常會表示「政府可……考慮是否有需要進行全面的入職薪酬調查或涵蓋範圍較小的入職薪酬調查」(第五十九號報告書第 6.8 段)，但實際上我們認為全面的入職薪酬調查較可取。這是因為該安排可在建議作出任何改變前，考慮不同資歷組別基準薪酬之間的內部對比關係，有助確保不同資歷組別的既定內部對比關係和它們之間的平衡不會無意間受到影響。無論如何，在政府當局決定應否進行入職薪酬調查前，會因應上文第 20 段所述的情況及其他的相關考慮因素，例如有關部門管方及職方的意見，進行詳細評估。

決定的影響

22. 決定符合《基本法》，包括與人權有關的條款。決定對財政、經濟、環境、家庭、性別、生產力和可持續發展沒有影響。根據過往做法，公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處將需要額外人手，為薪常會提供秘書處支援服務，以便進行下一輪的薪酬水平調查

¹¹ 第五十九號報告書第 6.8 段訂明，對一些就業市場中特定行業的入職薪酬可能帶來影響的個別情況，或鑑於經優化後的薪酬水平調查就入職薪酬能提供的概括指標，入職薪酬調查可在有需要時才展開。有關情況包括(但不限於)招聘、聘任或規管框架相關的轉變或困難，影響範圍包括個別入職職級、相關職級組別、特定資歷組別或相關資歷組別，以及外在環境和社會經濟格局出現急劇且不能預見的轉變，當中對香港的整體就業市場可能構成重要影響。

和入職薪酬調查。我們將會提供充分理據，按既定機制申請任何所需的額外人手資源。

公眾諮詢

23. 我們在二零一九年一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。出席的委員普遍支持薪常會的建議。

宣傳安排

24. 我們會發出新聞稿，亦會安排發言人答覆傳媒查詢。

25. 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莫君虞先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局

二零一九年四月

(摘錄自公務員薪俸及服務條件常務委員會第五十九號報告書：
公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討)

結論及建議摘要

段數

薪酬水平調查的調查方法

- | | | |
|-----|--|-------------|
| (1) | 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）評估了薪酬水平調查的其他職位比較方法後，認為現行的廣義界定的職位屬系和職位級別法仍是最合適方法，去確定公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，並建議繼續採用。 | 3.2 – 3.6 |
| (2) | 薪常會檢視了是否有足夠理由，把薪酬水平調查的職位級別數目與薪酬趨勢調查的薪金級別數目劃一。在充分顧及進行薪酬水平調查的目的後，薪常會認為五個職位級別分類方法仍然是最合適的安排，因其在數據的精確度和應用調查結果的針對性方面比三個職位級別分類方法較為優勝。薪常會因此建議繼續採用五個職位級別分類方法。 | 3.10 – 3.12 |
| (3) | 薪常會一方面考慮到有需要提高職位比較的精確度，而另一方面考慮到無法就某些職位屬系和職位級別組合取得足夠數據的風險，在取其平衡後認為，與八個職位屬系的方法比較，現行五個職位屬系的方法，或六個職位屬系的方法，是更為實用的方案。由於六個職位屬系的方法與五個職位屬系相比，會稍為提高職位比較的精確度，而顧問亦認為前者切實可行，薪常會建議下一次薪酬水平調查採用六個職位屬 | 3.13 – 3.14 |

系的方法作為改善措施。

- (4) 薪常會建議微調兩項選取公務員比較職位的準則，因而編制不少於 50 個職位的職系和單一職級的職系可納入到日後的薪酬水平調查。至於其餘的選取準則，薪常會認為它們相關和適用，並建議在下一次的薪酬水平調查繼續沿用。 3.15 – 3.17
- (5) 薪常會在審閱顧問提交的結果和建議後，建議繼續剔除首長級職系、紀律部隊職系、教育界別及社會福利界別。至於醫護界別，薪常會建議，在決定應否把醫護界別從調查中剔除前，由下一次薪酬水平調查的顧問進行一次簡短的研究，以確定醫護界別（包括醫院管理局及其他大型私營醫護機構）在釐定薪酬時是否繼續參考公務員薪級表或薪酬調整。 3.18 – 3.20
- (6) 薪常會認為，選取納入調查的機構的準則合適，並建議予以保留。由於薪常會建議日後的薪酬水平調查採用六個職位屬系的分類方法，薪常會也建議增加調查機構的數目，由 70 至 100 間增至 100 至 130 間，以確保數據維持在足夠的水平。 3.21 – 3.23
- (7) 薪常會建議跟隨慣常做法，即下一次薪酬水平調查的顧問在展開實際調查工作之前，按照放寬的選取準則，在考慮過最新編制情況及職方意見後，才敲定公務員比較職位的最終名單。 3.24 – 3.25

- | | 段數 |
|---|-------------|
| (8) 薪常會建議在日後的薪酬水平調查的問卷內，要求參與的私營機構特別就入職職位提供與薪酬有關的額外資料，令經優化後的薪酬水平調查能提供概括的指標，用以了解按不同資歷組別分類的私營機構入職職位的薪酬水平，是否與公務員的相應資歷組別的基準大致相若。這些指標不會作為考慮調整入職薪酬的基礎。 | 3.26 |
| (9) 為進一步提高職位配對的透明度及質素保證，薪常會建議可鼓勵參與調查的私營機構提供職位的職責表，以配對公務員比較職位。薪常會亦建議，負責進行下一次薪酬水平調查的顧問就相關規則及職位配對程序向職方提供詳細的指南。 | 3.27 |
| (10) 薪常會認為，劃一以四月一日作為調查參照日期，可令薪酬調查掌握較新的薪酬資料，有助應用上作出相關決定，因此建議採納這個安排。薪常會認同，在下一次薪酬水平調查開始前，可在考慮包括職方在內的各持份者的意見後，才決定詳細安排。 | 3.28 – 3.30 |
| (11) 薪常會建議日後的薪酬水平調查繼續沿用現行蒐集和整合數據的做法。 | 3.31 – 3.33 |

入職薪酬調查的調查方法

- | | |
|---|-----------|
| (12) 薪常會評估了比較職位的其他方法，建議入職薪酬調查繼續沿用資歷組別和職位屬 | 4.5 – 4.6 |
|---|-----------|

系框架。

- (13) 考慮到資歷組別 10 和資歷組別 11 的最新情況，薪常會建議下一次入職薪酬調查應繼續剔除這兩個資歷組別的基本職級，並以內部對比關係來釐定其入職薪酬。 4.7 – 4.12
- (14) 薪常會注意到，職方有評論指現時若干職級の入職條件，或許已經偏離現時市場的做法，以及他們提出就相關職系進行職系架構檢討的要求。薪常會會向政府傳達這些意見。薪常會亦注意到政府就職系架構檢討採取的相關政策，而政府亦按既定政策處理職系架構檢討的要求。 4.14
- (15) 薪常會建議下一次入職薪酬調查沿用八個職位屬系的分類方法；如有需要，下一次入職薪酬調查的顧問可參考該次調查的範圍，檢討職位屬系的分類方法。 4.15 – 4.17
- (16) 薪常會認為，現行的選取私營機構職位準則適切地反映了與私營機構大致相若的薪酬指標，並建議在下一次入職薪酬調查繼續沿用。 4.18
- (17) 薪常會建議在下一次入職薪酬調查中，繼續沿用現行選取納入調查的私營機構的準則。 4.19
- (18) 就薪酬水平調查的調查參照日期、數據蒐集和整合方法作出的考慮和建議，同樣適 4.20 和 4.22

用於入職薪酬調查。

- (19) 就入職薪酬調查的數據蒐集，薪常會建議繼續沿用有利確保資歷組別和職位屬系組合數據代表性的審核準則。 4.21

應用調查結果

- (20) 薪常會認為，預先設定幅度會造成以機械方式應用調查結果的情況；以顧及相關原則和考慮因素以符合香港的需要而言，這個做法限制薪酬調整機制的靈活度。鑑於市場情況多變，而薪酬調查只蒐集特定時間的市場資料，在應用薪酬調查結果時，如只跟隨私營機構薪酬在某一刻的狀況，而沒有同時考慮其他因素，並不全面。薪常會因此不建議使用預先設定的幅度，以機械方式應用日後的調查結果。 5.3 – 5.4
- (21) 薪常會建議，在考慮應用薪酬水平調查及入職薪酬調查的結果時，應繼續沿用全面考慮的做法。 5.5 – 5.10

進行調查的頻率

- (22) 薪常會考慮到，薪酬水平調查的目的旨在檢視公務員非首長級文職職系的薪酬水平，建議應維持每六年進行這項調查一次。 6.2
- (23) 薪常會已檢視顧問就進行調查的頻率所提出的其他方法的利與弊，當中包括輪流交 6.3 – 6.11

替地進行入職薪酬調查及薪酬水平調查，而入職薪酬調查的頻率由每三年一次改為每六年一次，或因應特定的情況而在有需要時才進行入職薪酬調查。薪常會認為後者較為可取，即政府可在檢視薪酬水平調查所顯示的概括指標和上述的特定情況後，考慮是否有需要進行全面的入職薪酬調查或涵蓋範圍較小的入職薪酬調查。這個方案獲得大部分職方的支持，同時職方亦要求在考慮的過程中能夠參與。因此，薪常會向政府建議這個方案，以供考慮。如採納這個方案，下一次薪酬水平調查可望在二零一九年展開。

資歷組別 8（學位及相連職系）的專題研究

- (24) 薪常會觀察到，私營機構及政府不同的薪酬處理方法是導致資歷組別 8 職級的基準薪酬及私營機構學位畢業生入職職位薪酬的差距擴大的原因。有不同因素導致薪酬有很大程度的分散，包括特定專業知識或技能的供求情況、學位畢業生受聘於各種不同類型的職位、同一私營機構裏不同科別的職位，以及根據學位畢業生的質素及能力給予的不同薪酬。 7.7 – 7.8
- (25) 薪常會認為，在闡釋從調查錄得僱員在入職時的任何薪酬差異時，應適當地考慮私營機構及政府在人力資源管理上的做法本質上的差異。 7.13

- | | |
|---|------|
| | 段數 |
| (26) 鑑於種種因素造成的薪酬差距，加上私營機構已不再單純以資歷要求去釐定入職職位的薪酬，薪常會建議如進行入職薪酬調查並在調查涵蓋資歷組別 8，在闡釋私營機構學位畢業生的調查結果時，應繼續採用現行全面考慮的做法，更靈活地處理該資歷組別相關的調查結果。薪常會亦建議在開展調查前，探討可否更仔細地選取私營機構職位，以比較公務員資歷組別 8 的職級。 | 7.15 |
| (27) 薪常會建議，下一次調查的顧問研究放寬資歷組別 4 的審核準則（例如由至少 15 間參與調查機構減至十間），以納入更多私營機構。至於資歷組別 3 第一組，顧問預期數據不足的情況在將來仍會持續。薪常會注意到，一些職方認為有些職級的新入職公務員持有的學歷和／或經驗與入職條件不同，並且往往高於入職條件，並建議政府應根據未來的薪酬調查結果，進一步考慮與資歷組別架構相關的事宜。 | 7.20 |

海外國家公務員薪酬安排的研究

- | | |
|--|-----|
| (28) 薪常會看不到政府有充分理由，純粹為了跟隨國際上的慣例，而對公務員隊伍的管理作出根本改變。政府在釐定薪酬調整時，除了考慮薪酬調查結果以外，也應考慮其他相關因素。 | 8.5 |
| (29) 薪常會注意到，在過去幾次的薪酬水平調 | 8.6 |

段數

查和入職薪酬調查中考慮調查結果時，採用的全面考慮的做法，和從納入研究的五個國家中所觀察到的趨勢吻合。

薪酬水平調查中的五個職位級別分類方法

<p>職位級別 1 (第一標準薪級表第 0 至 13 點及 總薪級表第 0 至 10 點) 操作人員</p>
<p>職位級別 2 (總薪級表第 11 至 23 點) 技術人員和助理行政人員 / 專業人員</p>
<p>職位級別 3 (總薪級表第 24 至 33 點) 中層行政人員和專業人員</p>
<p>職位級別 4 (總薪級表第 34 至 44 點) 經理和高級專業人員</p>
<p>職位級別 5 (總薪級表第 45 至 49 點) 高級經理和最高層專業人員</p>

現行薪酬水平調查中的五個職位屬系和
建議的六個職位屬系分類方法

五個職位屬系 (現行分類)	六個職位屬系 (建議分類)
文書及秘書	文書及秘書
內部支援	內部支援
公共服務	公共服務 (個人、社會及社群)
	公共服務 (資源及設施)
工務	工務
操作支援	操作支援

入職薪酬調查的職位屬系框架

職位屬系	描述
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（社群）
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