

新聞稿

公務員薪俸及服務條件常務委員會第五十四號報告書： 二〇一五年公務員入職薪酬調查

下稿代公務員薪俸及服務條件常務委員會發出：

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）今日（二月二十六日）向行政長官呈交了二〇一五年公務員入職薪酬調查報告書。報告書載述薪常會就二〇一五年公務員入職薪酬調查的工作及建議。

經考慮及平衡各項相關因素後，薪常會建議所有資歷組別的現行公務員基準維持不變。薪常會並建議應為資歷組別8（學位及相連職系）進行專題研究。

每三年一次的入職薪酬調查是更完備的公務員薪酬調整機制的重要一環。政府於二〇一五年初邀請薪常會進行二〇一五年公務員入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系的入職薪酬提出建議。

薪常會聘用了顧問公司協助進行調查。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／或經驗要求的非首長級文職公務員職系的入職薪酬作比較。調查參照日期訂定為二〇一五年四月一日以蒐集數據。共有139家私營機構向顧問公司提供了數據，這些機構涵蓋香港廣泛的經濟行業。

薪常會主席王英偉博士說：「在建議如何把二〇一五年入職薪酬調查的結果應用於非首長級文職公務員職系時，薪常會認為一如以往の入職薪酬調查，應繼續採用全面考慮的做法，而非機械式地應用調查結果。為此，薪常會制訂了多項原則和考慮因素，為全面考慮的做法提供依據。」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。

政府的公務員薪酬政策的其中一個主要目的是保持公務員與私營機構的薪酬大致相若。這是因為公務員隊伍與私營機構存在固有差異，而且各有其獨特性，要達致公務員薪酬與市場絕對相若，既不公平亦不切實際。

調查結果顯示，除資歷組別8之外，所有資歷組別的市場薪酬與公務員基準沒有顯著的差距（介乎+3.6%至-5.2%），因此薪常會建議這些資歷組別的基準不應作出調整。

至於資歷組別8，市場薪酬較公務員基準低15.3%，差距相對較大。王英偉博士說：「薪常會留意到資歷組別8的一些獨有情況和特點，因此認為應採用較宏觀和長遠的角度來考慮這個組別。相對於其他學歷要求較低的工作，學位職系工作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。此外，薪常會留意到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，這個優勢或會收窄甚至消失。鑑於公務員與私營機構的薪酬結構和晉升存在固有的差異，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，以便招聘、挽留和激勵人才，是恰當的做法。」

同時，薪常會認為應該充分肯定學位教育的重要性，這有助年輕一代在社會向上流動。此外，薪常會考慮到資歷組別8與學歷要求相近的其他資歷組別的關係。如果把資歷組別8的基準降低，新的基準便會等同甚至低於學歷要求較低的資歷組別（例如高級文憑或副學士）的基準。

再者，薪常會從最近幾次入職薪酬調查，觀察到資歷組別8在私營市場上的現金報酬總額的分散程度，相對於其他資歷組別持續相對較大。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，以致薪酬亦大有不同。在幾次入職薪酬調查之間，資歷組別8的市場薪酬亦持續錄得最低的增長幅度，例如對比於所有資歷組別在過去三年平均錄得12.6%的累積升幅，同期資歷組別8只得5.7%的增長。

在平衡了相關考慮後，薪常會建議：（1）資歷組別8的基準維持不變；以及（2）在完成二〇一五年入職薪酬調查後，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。

王英偉博士表示：「就建議對資歷組別8進行的專題研究，應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。」

薪常會特此感謝各個對二〇一五年入職薪酬調查作出貢獻的團體，包括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、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。最後，我們亦感謝所有參與調查的私營機構的支持和衷誠合作。

薪常會第五十四號報告書已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 www.jsscs.gov.hk/reports/ch/54/sssindex.html。

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。薪常會主席為王英偉博士，委員為陳子政、陳詠儀、李鑾輝、李明達、李慧賢、勞建青、孫永泉教授、謝偉銓、邱霜梅博士及黃錦沛。

完/二零一六年二月二十六日（星期五）