

新聞稿

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

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（十二月十七日）向行政長官呈交了公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討報告書。報告書載述薪常會的檢討結果及建議。

薪酬水平調查和入職薪酬調查是更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）的重要元素，連同每年進行的薪酬趨勢調查，可確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。

二〇一七年四月，政府邀請薪常會就薪酬水平調查和入職薪酬調查進行檢討，當中包括就資歷組別8（學位及相連職系）進行專題研究。根據自實施更完備機制以來進行多輪薪酬調查所累積的實際經驗，政府認為在下一輪調查展開之前進行檢討是合適的。

獲委聘的顧問公司就是次檢討提供專業意見和蒐集相關市場數據。除檢討薪酬水平調查和入職薪酬調查的調查方法外，顧問公司也就資歷組別8進行專題研究，透徹探討該組別的獨有情況和特點，決定是否需要改善該資歷組別入職薪酬調查的調查方法。顧問公司蒐集了私營機構學位畢業生入職職位的薪酬數據，與公務員資歷組別8職級薪酬作比較。此外，顧問公司就五個海外國家（即澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡和英國）的公務員薪酬安排進行研究，以找出可能適用於香港特別行政區的措施。

薪常會主席王英偉博士說：「就薪酬水平調查的調查方法而言，我們建議繼續沿用廣義界定的職位屬系和職位級別法及五個職位級別分類法，並提出主要優化建議，當中包括把職位屬系數目由五個增至六個；納入更多職級（當中包括入職和晉升職級）以擴大調查範圍；增加納入調查的私營機構數目；以及放寬公務員比較職位的選取準則。此外，在進行下一次薪酬水平調查之前，我們會進行簡短的研

究，以確定醫護界別的最新薪酬安排，從而決定應否將此界別在調查中剔除。我們建議未來的薪酬水平調查和入職薪酬調查繼續沿用其他現行做法（例如蒐集和整合數據的做法），並以四月一日為調查參照日期。詳細安排可在考慮職方在內的各持份者的意見後才決定。我們亦建議在考慮應用調查結果時，應繼續沿用全面考慮的做法。」

他續說：「就進行兩項調查的頻率而言，我們建議維持每六年進行一次薪酬水平調查；以及在檢視經優化後的薪酬水平調查所提供的概括指標和個別情況（包括招聘、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或資歷組別，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）後，在有需要才進行全面或涵蓋範圍較小的入職薪酬調查。職方要求在考慮的過程中能夠參與。」

除此之外，鑑於私營機構與政府在人力資源管理上的做法本質上的差異，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時，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，以及在闡釋私營機構學位畢業生的調查結果時，應繼續採用全面考慮的做法，更靈活地處理該資歷組別相關的調查結果。

至於資歷組別3第一組（高級文憑或副學士職系）和資歷組別4（技術督察及相連職系：高級證書或同等學歷加經驗）方面，薪常會注意到，職方有評論指現時屬於不同資歷組別的若干職級的入職條件，或許已經偏離現時市場的做法，而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，並往往高於入職條件。薪常會建議政府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。薪常會建議，當入職薪酬調查涵蓋資歷組別4時，可放寬就該組別從私營機構蒐集數據的審核準則。

至於有關海外國家公務員薪酬安排的研究，薪常會注意到，在過去幾次的薪酬水平調查和入職薪酬調查中考慮調查結果時所採用的全面考慮的做法，和從這五個國家中所觀察到的趨勢吻合。

王博士說：「就是次檢討制定向行政長官提交的建議時，我們認為在政府、公務員和公眾各方利益之間取得平衡是重要的。我們亦在檢討工作中諮詢了職方的意見。考慮到調查方法有實際局限，我們認為須以謹慎的態度，循序漸進地推行優化措施。」

他續說：「我們特此感謝各方對這次檢討作出貢獻，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、公務員事務局、教育局、政府統計處和大學教育資助委員會秘書處。最後，我們亦感謝所有參與資歷組別8的專題研究的私營機構的鼎力支持和衷誠合作。」

薪常會第五十九號報告書已上載到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。

薪常會由行政長官委任，負責就公務員非首長級文職職系的架構、薪酬及服務條件提供意見。薪常會主席為王英偉博士，委員為陳顏文玲、陳子政、李美辰、李鑾輝、李明達、李慧賢、勞建青、羅婉文、謝偉銓及黃錦沛。

完/二零一八年十二月十七日（星期一）