

新闻稿

公务员薪俸及服务条件常务委员会第五十九号报告书： 公务员薪酬水平调查及入职薪酬调查检讨

下稿代公务员薪俸及服务条件常务委员会发出：

公务员薪俸及服务条件常务委员会（薪常会）今日（十二月十七日）向行政长官呈交了公务员薪酬水平调查及入职薪酬调查检讨报告书。报告书载述薪常会的检讨结果及建议。

薪酬水平调查和入职薪酬调查是更完备的公务员薪酬调整机制（更完备机制）的重要元素，连同每年进行的薪酬趋势调查，可确定公务员薪酬与私营机构薪酬保持大致相若。

二〇一七年四月，政府邀请薪常会就薪酬水平调查和入职薪酬调查进行检讨，当中包括就资历组别8（学位及相连接系）进行专题研究。根据自实施更完备机制以来进行多轮薪酬调查所累积的实际经验，政府认为在下一轮调查展开之前进行检讨是合适的。

获委聘的顾问公司就是次检讨提供专业意见和搜集相关市场数据。除检讨薪酬水平调查和入职薪酬调查的调查方法外，顾问公司也就资历组别8进行专题研究，透彻探讨该组别的独有情况和特点，决定是否需要改善该资历组别入职薪酬调查的调查方法。顾问公司搜集了私营机构学位毕业生入职职位的薪酬数据，与公务员资历组别8职级薪酬作比较。此外，顾问公司就五个海外国家（即澳洲、加拿大、新西兰、新加坡和英国）的公务员薪酬安排进行研究，以找出可能适用于香港特别行政区的措施。

薪常会主席王英伟博士说：「就薪酬水平调查的调查方法而言，我们建议继续沿用广义界定的职位属系和职位级别法及五个职位级别分类法，并提出主要优化建议，当中包括把职位属系数目由五个增至六个；纳入更多职级（当中包括入职和晋升职级）以扩大调查范围；增加纳入调查的私营机构数目；以及放宽公务员比较职位的选取准则。此外，在进行下一次薪酬水平调查之前，我们会进行简短的研

究，以确定医护界别的最新薪酬安排，从而决定应否将此界别在调查中剔除。我们建议未来的薪酬水平调查和入职薪酬调查继续沿用其他现行做法（例如搜集和整合数据的做法），并以四月一日为调查参照日期。详细安排可在考虑职方在内的各持份者的意见后才决定。我们亦建议在考虑应用调查结果时，应继续沿用全面考虑的做法。」

他续说：「就进行两项调查的频率而言，我们建议维持每六年进行一次薪酬水平调查；以及在检视经优化后的薪酬水平调查所提供的概括指标和个别情况（包括招聘、聘任或规管框架相关的转变或困难，影响范围包括个别入职职级或资历组别，以及外在环境和社会经济格局出现急剧且不能预见的转变，当中对香港的整体就业市场可能构成重要影响）后，在有需要才进行全面或涵盖范围较小的入职薪酬调查。职方要求在考虑的过程中能够参与。」

除此之外，鉴于私营机构与政府在人力资源管理上的做法本质上的差异，薪常会建议如进行入职薪酬调查并在调查涵盖资历组别8时，探讨可否更仔细地选取私营机构职位，以比较公务员资历组别8的职级，以及在阐释私营机构学位毕业生的调查结果时，应继续采用全面考虑的做法，更灵活地处理该资历组别相关的调查结果。

至于资历组别3第一组（高级文凭或副学士职系）和资历组别4（技术督察及相連职系：高级证书或同等学历加经验）方面，薪常会注意到，职方有评论指现时属于不同资历组别的若干职级的入职条件，或许已经偏离现时市场的做法，而有些职级的新入职公务员持有的学历和 / 或经验与入职条件不同，并往往高于入职条件。薪常会建议政府根据未来的薪酬调查结果，进一步考虑与资历组别架构相关的事宜。薪常会建议，当入职薪酬调查涵盖资历组别4时，可放宽就该组别从私营机构搜集数据的审核准则。

至于有关海外国家公务员薪酬安排的研究，薪常会注意到，在过去几次的薪酬水平调查和入职薪酬调查中考虑调查结果时所采用的全面考虑的做法，和从这五个国家中所观察到的趋势吻合。

王博士说：「就是次检讨制定向行政长官提交的建议时，我们认为在政府、公务员和公众各方利益之间取得平衡是重要的。我们亦在检讨工作中咨询了职方的意见。考虑到调查方法有实际局限，我们认为须以谨慎的态度，循序渐进地推行优化措施。」

他续说：「我们特此感谢各方对这次检讨作出贡献，包括四个中央评议会的职方代表和四个主要跨部门公员工会的代表、公务员事務局、教育局、政府统计处和大学教育资助委员会秘书处。最后，我们亦感谢所有参与资历组别8的专题研究的私营机构的鼎力支持和衷诚合作。」

薪常会第五十九号报告书已上载到公务及司法人员薪俸及服务条件咨询委员会联合秘书处网页www.jsscs.gov.hk。

薪常会由行政长官委任，负责就公务员非首长级文职职系的架构、薪酬及服务条件提供意见。薪常会主席为王英伟博士，委员为陈颜文玲、陈子政、李美辰、李銓辉、李明達、李慧贤、劳建青、罗婉文、谢伟铨及黄锦沛。

完/二零一八年十二月十七日（星期一）