

一九八九年薪酬比較調查

調查結果綜合報告書

香港
公務員薪俸及服務條件常務委員會
薪酬研究調查組

一九九零年一月

目錄

鳴謝

頁數

第一章	引言	1 - 5
第二章	調查範圍	6 - 8
第三章	薪金額及薪酬措施	9 - 25
第四章	有關附帶福利的概要	26 - 31
第五章	觀察所得和意見	32 - 33
附件一	按學歷組別劃分的公務員職系	34 - 35
附件二	工作系屬一覽表	36 - 37
附件三	名詞釋義	38
附件四	納入調查公司名單	39 - 41

附錄辛 (續)

鳴謝

公務員薪俸及服務條件常務委員會屬下薪酬研究調查組，謹向參與一九八九年薪酬比較調查的公司致以衷心感謝。如非得到各公司樂意合作和支持，上述的調查當不能順利完成。

調查組人員到各參與調查公司探訪期間，承蒙各公司的代表在百忙之中，抽出寶貴時間回答詢問及提供調查所需的資料，對他們的鼎力協助，本組謹此一併致謝。

第一章 引言

背景

1.1 一九八九年三月，公務員薪俸及服務條件常務委員會接納政府的邀請，就職權範圍內的非首長級公務員職系，進行一項全面的薪俸結構檢討。常委會認為這項檢討應同時考慮公務員內部對比關係以及對外與私營機構的比較。要考慮外部對比關係，須先取得有關私營機構薪酬的數據以作比較。常委會因此於同年七月要求薪酬研究調查組進行薪酬比較調查，提供有關私營機構薪酬措施的資料。

調查的目的

1.2 進行調查的目的有二：收集私營機構薪酬數據，俾確定公務員入職職級起薪額的基準時，有所依據；以及儘可能收集有關私營機構入職等級以上的薪酬資料。

一般方法

1.3 常委會所採用的薪酬比較方法，已詳載於常委會有關一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書（第二十三號報告書）第五章內。根據這個方法，學歷是用作確定公務員與私營機構僱員薪酬關係的一個主要比較標準。就每項學歷進行比較時，有關人員先找出以這項學歷為聘任條件的私營機構工作，然後收集它們薪酬的數據。其後，有關這些工作薪酬的概括指標，就會作為參考，為需要相若學歷才獲聘任的公務員職系，訂定入職職級的基準薪酬。訂有額外聘任條件的私營機構工作，不適用於今天的比較調查。

學歷組別

1.4 學歷一向是訂定公務員入職職級起薪額的其中一個主要考慮因素。以相若學歷作為聘任條件的公務員職系，皆歸入同一「學歷組別」內。在常委會職權範圍內的這類組別共有十七個。

附錄辛 (續)

1.5 其中十四個學歷組別納入今次薪酬比較調查的範圍。其餘三個組別則是公務員結構獨有，不能在私營機構找到可資比較的工作。納入調查的十四個組別的名單，載於附件一。有關人員分別就每一學歷組別進行一項調查。

私營機構工作的挑選

1.6 就納入調查的每一個學歷組別，有關人員從參與調查公司挑選工作時，是以這些工作聘任所需的最低學歷以及所執行的功能，跟同一學歷組別內公務員職系的入職職級是否相似，作為根據。以兼職方式聘任的工作，並不包括在內。

1.7 在相似功能的準則方面，附件二所列出的工作系屬，用來確定政府與私營機構工作的功能是否相若。每一工作系屬所代表的工作，在功能原則、性質或慣常做法上都是相似的。在進行比較時，首先是把每一學歷組別內的公務員入職職級，以各別的主要功能為根據，跟這些工作系屬互相配對。然後，配對後定出的工作系屬，便用來挑選這一學歷組別的私營機構工作。

1.8 基於上述的挑選方法，一份私營機構工作在定義上是指一種入職職位，以聘任所需的最低條件和功能來作區別。舉例來說，就中學會考證書學歷組別的調查而言，在某間參與調查公司中，一個指定以中學會考證書為聘任條件並執行會計功能的職位，將作為一種入職職位看待。同一公司中的另一個職位，即使聘任所需的學歷相同，但如所執行的功能相異時（例如生產功能），將視作另一種入職職位。

1.9 進行今次調查是為了收集某一學歷組別內不同種類入職職位的薪酬措施資料。若發覺兩間公司設有屬同一種類的入職職位，有關人員會同時收集這兩間公司的入職職位薪酬措施數據，並記錄為兩份工作。不過，同一間公司內一種入職職位的薪酬數據，只會記錄為一份工作，而不論擔任這些職位的僱員人數多寡，因為同一薪酬措施，通常適用於擔任同一種入職職位的僱員。

公司的挑選

1.10 挑選公司參與薪酬比較調查的準則如下－

- (a) 在所屬的行業中被視為具代表性的僱主，通常僱用的僱員達100名或以上；
- (b) 應普遍被認為是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面有一套合理和有系統的管理方法；
- (c) 應根據香港特有的因素和考慮條件來訂定薪酬，而不是以適用於另一國的因素作為依據；
- (d) 若為香港某一集團或財團的屬下公司，則只限完全有權自行訂定和調整薪酬者，才被視為獨立的公司。

1.11 選出的公司合共有119間，全部獲邀參與今天的薪酬比較調查。

參照日期

1.12 調查所收集的數據，以反映一九八九年八月一日情況為準。

數據收集和分析

1.13 收集數據的工作在一九八九年八月至十一月期間進行。收集所得的數據包括兩個主要部分：選定工作的薪金額和附帶福利。

薪金額

1.14 一份選定工作的薪金數據包括－

- (a) 每月底薪；
- (b) 合約花紅（依據僱用條件而發給，或作為公司既定措施的一部分而發給，例如雙糧）；及

附錄辛 (續)

- (c) 各項標準津貼 (不包括作為附帶福利而提供的房屋津貼) 以及公司經常支付予某一類別僱員的其他現金報酬; 而擔任選定工作的僱員, 亦屬於這一類別。

1.15 每份工作的月薪總額, 便是基於上列三項數據計出。然後, 同一學歷組別內所有工作的月薪總額, 便總結為下列三項—

- (a) 上四分位值 (Q3) 薪金額;
- (b) 中位值 (M) 薪金額; 及
- (c) 下四分位值 (Q1) 薪金額。

附帶福利

1.16 有關附帶福利的資料是另作總結的。根據常委會所採用的薪酬比較方法, 凡以實物提供的福利, 並不以現金價值折算。有關每一項福利的總結, 包括了下列各點—

- (a) 所提供的福利種類;
- (b) 提供這項福利的納入調查公司是否普遍;
- (c) 享用福利的資格準則;
- (d) 享用權利的範圍;
- (e) 僱主及僱員是否需要供款和供款數額。

調查數據的處理

1.17 在調查某個學歷組別時, 未必可以從參與調查公司中, 找到與該組別公務員入職職級所有工作系屬都相應的工作。在這種情況下, 調查結果便可能因為私營機構工作所屬的工作系屬數目太少, 而

頗受到影響。此外，參與調查的公司並非全部都設有每個學歷組別的工作，而能夠提供某個學歷組別有關數據的公司數目又可能太少，致使調查結果失去意義。基於上述的考慮因素，同時為了確保調查結果的可靠性，今次調查遂採用下列兩項準則，以決定就某一學歷組別所收集的數據，應否進一步加以處理：

(a) 就有關組別而選定的私營機構工作所包括的工作系屬，應最少為同一組別公務員入職職級定出的工作系屬的75%；及

(b) 該組別的調查範圍，通常應包括20間參與調查公司。

1.18 本報告書所採用的名詞釋義，載於附件三。

附錄辛 (續)

第二章 調查範圍

參與調查公司

2.1 獲邀參與調查的公司有119間，其中92間（佔77%）接納邀請。這92間參與調查公司的名單，載於附件四。

學歷組別

2.2 納入調查範圍的學歷組別有14個。根據第1.17段所列出的準則，只有八個學歷組別的調查數據用作分析。現按附件一所示的編號把這八個組別表列如下：—

(a) 學歷組別	(b) 最低/正常 入職條件	(c) 按公務員 職級所定 出的工作 系屬數目	(d) 私營機構 工作所包 括的工作 系屬比例	(e) 參與調查 公司數目
1	中三	2	100%	61
2	中四	12	100%	26
3	中學會考證書	11	100%	77
6	理工學院文憑	7	100%	44
10	大學入學試及格	9	89%	26
11	專業學會會員	8	88%	33
13	大學學位	13	92%	64
14	工藝及技能	7	100%	81

2.3 其餘的六個學歷組別如下－

(a) 學歷組別	(b) 最低/正常 入職條件	(c) 按公務員 職級所定 出的工作 系屬數目	(d) 私營機構 工作所包 括的工作 系屬比例	(e) 參與調查 公司數目
4	中學會考證書 + 相當經驗	5	60%	4
5	理工學院高級 文憑	2	100%	16
7	中四 + 兩年訓 練或中學會考 證書 + 一年訓 練	2	100%	8
8	理工學院高級 證書 + 經驗	7	57%	27
9	工藝及技能並 具備經驗或認 可的學徒訓練 + 經驗	6	17%	5
12	榮譽學位	12	75%	5

2.4 在上列六個組別中有三個（第4, 8, 及9號學歷組別）的工作系屬比例低於75%。另有兩個組別（第7及12號學歷組別）雖然符合工作系屬比例須達75%的要求，但可以從中挑選這兩個組別工作的參與調查公司不足10間。因此沒有為這五個組別進行調查數據的分析。

附錄辛 (續)

2.5 至於第5號學歷組別（理工學院高級文憑），工作系屬比例為100%，但納入調查的公司數目只有16間。這個學歷組別在處理上本應與第2.4段所提及的五個組別並無分別，但鑑於這個組別納入調查的公司數目，接近20間參與調查公司的規定，所以亦有對這個組別的調查數據，進行分析。

調查結果的提交

2.6 第2.2及2.5段所提及的九個學歷組別的調查結果，分於獨立編訂的報告書內詳細列述。

2.7 接着的兩章概述這九個學歷組別的調查結果：第三章論述薪金額和薪酬措施，而第四章則論及有關公司所提供的附帶福利。第五章載述對薪酬比較調查的一般觀察所得和意見。