

第四章

新建議的公務員資歷基準及入職薪酬

4.1 本章載述根據薪酬比較調查結果訂定新的資歷基準及入職薪酬細節。

一九八九檢討的做法

4.2 在訂定十六個資歷組別的新基準時，我們曾參考薪常會於一九八九年時的做法。在進行薪酬比較調查時，當某些資歷組別出現了新的基準薪酬時，薪常會會將該些資歷組別固有的基準盡可能調整至最接近新的基準薪酬，不過卻不是完全依足新基準薪酬的幣值。薪常會認為，由於檢討的目的是要確保公務員的薪酬與私營機構僱員的薪酬大致相若，因此無須完全依足新基準薪酬的幣值。按此原則，新的資歷基準被定於總薪級表上與新的基準薪酬幣值最接近的一個薪點。至於在調查時因未能取得足夠數據而訂出新基準薪酬的資歷組別，薪常會在一九八九年的做法是參考這些資歷組別與其他有足夠調查數據的組別之間的既定對比關係，從而推算出該等組別的新資歷基準。

4.3 由於今次檢討的目的，和一九八九年檢討時的目的，同樣是就公務員及私營機構僱員的薪酬作概略性的比較，因此，我們認為上述的安排可再次沿用。我們明白，使用存在已久的既定對比關係來訂定新的資歷基準，可能並不是盡如理想的做法。有論者可能認為，我們應同時檢討構成這些對比關係的論點及理據，以確定在現時的情況下這些對比關係是否依然有效。可是今次檢討在時間及範圍方面有限制，所以並不容許全面的檢討。在此情況下，我們認為參照既定的對比關係，從而為那些因缺乏數據而未能定出新基準薪酬的組別訂定新的資歷基準，仍是一個可行及較少爭議的做法。再者，平情而論，內部對比關係仍是公務員薪酬政策重要的一環，而目前的對比關係(自一九八九年檢討後已存在)，多年來亦整體上行之有效和被政府及公務員普遍接受。

新資歷基準

4.4 根據上述的考慮，我們就各個組別提出的新資歷基準建議，詳列如下－

(a) 資歷組別第 1 組：無需中學會考五科合格職系

4.5 第 1 組現時的資歷基準是總薪級表第 1 點 (\$8,625)。調查結果顯示一個較低的基準薪酬 (\$8,092.5)。我們建議在現時的總薪級表第 1 點之下，增設一個新薪點，名為總薪級表第 0 點 (\$8,125)，作為這個組別的新資歷基準。除上述改變外，現行總薪級表上各薪點無須重新編號，而總薪級表內每個薪點的現時幣值亦可維持不變。

(b) 資歷組別第 2 組：中學會考證書職系第一組

4.6 第 2 組現時的資歷基準是總薪級表第 3 點 (\$9,785)。調查結果顯示的基準薪酬是 \$9,208，較現時為低，與總薪級表第 2 點 (\$9,180) 最接近。我們建議將這個組別的資歷基準由總薪級表第 3 點降低至第 2 點。

(c) 資歷組別第 3 組：中學會考證書職系第二組

4.7 第 3 組的基本聘任資歷條件與第 2 組相同，但第 3 組內各職系的入職薪酬主要是根據各職系不同的額外聘任條件而訂定，例如經驗或特別技能，以及其他工作因素如督導或管理責任等。基於這些原因，薪常會在一九八九年的檢討時決定不須為這個組別訂定資歷基準。在今次檢討，我們沿用一九八九年的做法，換言之無須為這個組別訂定資歷基準，而在這個組別內各個職系的入職薪酬，則繼續根據與第 2 組的對比關係而調整。

(d) 資歷組別第 4 組：高級文憑、文憑及相連職系第一組

4.8 第 4 組的入職條件是「高級文憑」。現時的資歷基準是總薪級表第 13 點(\$18,140)。在工作職能方面，第 4 組包括的職系，差不多全屬「衛生及社會服務」工作系屬。在今次調查中，這個組別未能取得足夠的數據作有意義的分析。值得指出的是，雖然可以取得私營機構內高級文憑僱員在其他工作系屬(如會計工作)的薪酬數據，但這些數據並不適用於此一組別的比較。我們建議參考這個組別與第 7 組(即技術督察及相連職系)的既定對比關係，從而訂定這個組別新的資歷基準。由於調查結果顯示第 7 組的資歷基準應由總薪級表第 13 點(\$18,140)降低兩個薪點至總薪級表第 11 點(\$16,095)(見下文第 4.11 段)，因此，第 4 組的資歷基準亦應由總薪級表第 13 點降至第 11 點。

(e) 資歷組別第 5 組：高級文憑、文憑及相連職系第二組

4.9 這個資歷組別的入職條件是「文憑」，現時的資歷基準是總薪級表第 10 點(\$15,160)。調查結果顯示的基準薪酬是\$11,917，較現時為低，與總薪級表第 6 點(\$11,820)最接近。我們建議將第 5 組的資歷基準降低四個薪點，即由總薪級表第 10 點降至第 6 點。

(f) 資歷組別第 6 組：高級文憑、文憑及相連職系第三組

4.10 第 6 組的入職條件是中四程度加兩年訓練或中學會考證書加一年訓練。現時的資歷基準是總薪級表第 7 點(\$12,595)。由於今次調查未能為這個組別收集到足夠的數據，我們建議可參照第 6 組與第 5 組之間存在已久的對比關係(第 5 組的資歷基準較第 6 組高三個薪點)，以訂定第 6 組的新資歷基準。由於第 5 組的新資歷基準是總薪級表第 6 點，因此，第 6 組的新資歷基準應是總薪級表第 3 點(\$9,785)。

(g) 資歷組別第 7 組：技術督察及相連職系

4.11 第 7 組的入職條件是高級證書加工作經驗。現時的資歷基準是總薪級表第 13 點(\$18,140)。調查結果顯示的基準薪酬是\$16,250，較現時為低，與總薪級表第 11 點(\$16,095)最接近。我們建議將第 7 組的資歷基準由總薪級表第 13 點降低兩個薪點至總薪級表第 11 點。

(h) 資歷組別第 8 組：技術人員、督導及相連職系第一組

4.12 第 8 組內各職系的員工，通常是從有經驗的第一標準薪級職系員工，或有經驗及經過技術訓練或完成認可學徒訓練的員工中聘任。現時的資歷基準是總薪級表第 6 點(\$11,820)。調查結果顯示新的基準薪酬是\$11,994，接近現時資歷基準薪酬的幣值。因此，我們建議第 8 組的資歷基準維持不變於總薪級表第 6 點(\$11,820)。

(i) 資歷組別第 9 組：技術人員、督導及相連職系第二組

4.13 第 9 組內的職系，主要是那些在一九八九年檢討時，從第一標準薪級的「高級技工及技工職系」內分拆出來的職系。該組現時的資歷基準是總薪級表第 6 點(\$11,820)。調查結果顯示的基準薪酬(\$11,191.5)較現時為低，與總薪級表第 5 點(\$11,115)最接近。我們建議將第 9 組的資歷基準從總薪級表第 6 點降低一個薪點至總薪級表第 5 點。

(j) 資歷組別第 10 組：大學入學試合格職系

4.14 第 10 組現時的資歷基準是總薪級表第 10 點(\$15,160)。調查結果顯示新的基準薪酬(\$10,292)較現時為低，與總薪級表第 4 點(\$10,420)最接近。我們建議將第 10 組的資歷基準從總薪級表第 10 點降低六個薪點至總薪級表第 4 點。

(k) 資歷組別第 11 組：專業及相連職系第一組

4.15 第 11 組的聘任條件是取得有關的專業學會的會員或相等資格，現時的資歷基準是總薪級表第 27 點 (\$35,285)。今次的調查未能就該組別收集到足夠的數據。從參與調查公司得來的意見，似乎反映私營公司一般傾向招聘合資格的大學畢業生(例如工程科學士)，或一些已完成專業考試(例如完成英國會計師公會專業考試)的人士擔任此等職位，而甚少理會求職者是否已具備有關專業學會的特許資格。私營公司一般趨向保留高級或專業職位的空缺，給有超過五年工作經驗的求職者，而祇有在招聘這些高級職位時才需要求職者具備認可的專業資格。由於上述原因，需要具備認可專業資格的職位樣本，均不適用於今次的調查。

4.16 在第 11 組內大部分的職系均設有助理職級，而這些助理職級的入職薪酬是參照第 13 組(即學位職系組別)的資歷基準而訂定的。因此，我們認為訂定第 11 組的新資歷基準時，唯一可行的方法是依據它與第 13 組的新資歷基準的關係。由於調查結果顯示第 13 組的資歷基準應降低五個薪點(見下文第 4.18 段)，因此，第 11 組的資歷基準相應地亦應由總薪級表第 27 點 (\$35,285) 降至總薪級表第 22 點 (\$28,075)。

(l) 資歷組別第 12 組：專業及相連職系第二組

4.17 第 12 組的聘任條件是榮譽學位，而在組別內各職系的薪酬結構與第 11 組極為近似。第 12 組現時的資歷基準是總薪級表第 27 點 (\$35,285)，與第 11 組的資歷基準相同。從參與調查公司得來的意見，顯示現時很少私營公司以榮譽學位作為聘用條件。因此，今次調查未能為這個組別取得足夠的數據作有意義的分析，而這情況在一九八九年檢討時亦曾出現。沿用一九八九年的做法，第 12 組的資歷基準可因應它與第 11 組的既定對比關係而確立。由於第 11 組的資歷基準應降低五個薪點，因此，第 12 組的資歷基準相應地亦應從總薪級表第 27 點 (\$35,285) 降至總薪級表第 22 點 (\$28,075)。

(m) 資歷組別第 13 組：學位及相連職系

4.18 第 13 組現時的資歷基準是總薪級表第 16 點 (\$21,010)。調查結果顯示的基準薪酬是 \$15,920，較現時為低，與總薪級表第 11 點 (\$16,095) 最接近。我們建議將第 13 組的資歷基準降低五個薪點，即由總薪級表第 16 點降至第 11 點。

4.19 比較來說，這個組別和第 10 組(即大學入學試合格職系)的薪酬減幅最大，而技術職系如第 7 組、第 8 組及第 9 組的薪酬減幅則較少。這或者顯示在目前的經濟環境下，勞工市場一般對有職業技能或資格的僱員需求較大。導致出現這個現象的因素亦可能包括大學畢業生數目的增加及經濟的轉型。

(n) 資歷組別第 14 組：第一標準薪級職系

4.20 第 14 組現時的資歷基準是第一標準薪級表第 1 點 (\$9,785)。調查結果顯示一個較低的基準薪金 (\$8,561)。因此，現時的第一標準薪級表需重新編訂，並須增加六個新的薪點。我們建議將第 14 組的資歷基準從現時第一標準薪級表第 1 點 (\$9,785) 降至新訂定的第一標準薪級表第 0 點 (\$8,615)。

4.21 包括在薪酬比較調查範圍內的十四個組別的新資歷基準載列於附錄十六。新修訂的總薪級表及第一標準薪級表分別載於附錄十七(i)及(ii)。

新入職薪酬

4.22 按薪常會於一九八九年檢討時的建議，現時大部分公務員職系的入職薪點均較有關職系的資歷基準高出一至六個薪點。這些額外薪點是用以反映有關職系的特殊工作因素。

4.23 今次檢討的範圍並不包括檢討每一個職系的工作因素。因此，我們不可以作出任何改變這些工作因素的建議。再者，政府曾向我們表示，在今次檢討時，這些已存在的工作因素應被視為已接受的假定。在考慮上述各點後，我們覺得在進行今次檢討時唯一的選擇是，把這些工作因素當作無需改變。但我們建議政府應考慮在今次檢討完成後，須就這些工作因素展開另一次檢討，尤其是要檢討為招聘及挽留員工有困難而作出額外增薪的因素。就今次的檢討來說，任何對公務員職系入職薪酬的調整，只能以資歷基準的調整為依歸。

4.24 十四個組別內的入職職級，根據新資歷基準而訂定的入職薪酬，詳載於附錄十八(i)。

兩個沒有資歷基準而又不包括在今次調查範圍內的組別 - 入職職級的新入職薪酬

4.25 這兩個組別分別是第 15 組(即「教育職系」)和第 16 組(即「其他職系」)。

教育職系(資歷組別第 15 組)

4.26 教育職系提供教育服務和負責教育行政工作。目前共有十個教育職系，致力於四方面的工作 -

- (a) 中、小學教師；
- (b) 「香港教育學院」講師；
- (c) 學校/科目督學；及
- (d) 教育行政工作。

在這四個工作方面分別設有學位和非學位職系。前者的基本入職資歷為本港或海外認可大學所頒發的學位，後者則為香港教育學院或在香港教育學院於一九九四年成立之前各教育學院所頒發的教育文憑。

4.27 由於互相連鎖的關係和相同的工作性質，一直以來這些職系都被劃分為一個獨立的工作組別。鑑於這組別內的職系各有不同的入職條件，薪常會在一九八九年檢討時，並沒有為此組別訂定任何資歷基準。不過，在訂定學位職系入職職級的入職薪酬時，薪常會參照了學位組別(即第 13 組)的資歷基準；而在訂定非學位職系入職職級的入職薪酬時，則參照高級文憑組別(即第 4 組)的資歷基準。

4.28 因此，就今次檢討來說，我們認為可沿用薪常會於一九八九年檢討時所採用的方法，即(a)無須為第 15 組設任何資歷基準，以及(b)在訂定組別內學位職系及非學位職系的入職薪酬時，可參照該等職系分別與第 13 組及第 4 組的既定對比關係。第 15 組內十個職系的新入職薪酬載於附錄十八(ii)。

4.29 不過，我們注意到採用上述方法會導致兩個學位職系及一個非學位職系出現相同入職薪酬的情況(即同為總薪級表第 12 點)。這可能會更改了學位職系與非學位職系之間的內部對比關係。我們曾仔細研究非學位職系與第 4 組的既定對比關係，以及第 4 組與第 7 組的既定對比關係，考慮應否作出改變。不過，在權衡改變可能會做成更大的影響後，我們覺得維持資歷組別之間的既定對比關係更為重要。至於在教育職系內某些學位職系與非學位職系的入職薪酬出現相同的情況會否為政府帶來問題，則不屬這次檢討的範圍。

其他職系(資歷組別第 16 組)

4.30 與其他組別不同的是，包括在「其他職系」組別內的職系，著重受聘人士具有特別的才能、技能或經驗，多於著重他/她們的學術成就。此外，該組別亦包括那些未能恰當地編入任何其他組別的職系。這組別共有四十一個職系，其中五個已分別在過去多年中被取消。

4.31 由於這組別內各職系的入職條件和結構都不相同，薪常會在一九八九年檢討時認為不可能為這組別訂定資歷基準。薪常會於是對每一職系的薪酬展開個別檢討，檢討時所考慮的因素包括聘任條件，與其他組別內相關職系的既定對比關係等。

4.32 礙於薪常會目前難以對第 16 組內的職系進行個別檢討，我們建議，一如一九八九年檢討時的做法，不為這個組別設立資歷基準，而在訂定組別內三十六個職系個別的入職薪酬時，以下列考慮為依歸—

- (a) 該等職系與其他組別內相關職系的既定對比關係；及
- (b) 倘若對比關係並不存在時，該等職系所要求的入職學歷條件。

4.33 第 16 組內各職系的新入職薪酬詳載於附錄十八
--- (iii)。

其他薪級表

按「見習職級薪級表」支薪的見習職級

4.34 在「高級文憑、文憑和相連職系」三個資歷組別(即第 4、5 及 6 組)內的公務員職系大多設有見習職級，目的是訓練合適的中學畢業生，使他們能執行有關職系的專責職務。見習職級名單載於附錄十九(i)。

4.35 為了反映見習職級員工是以見習人員身分受聘，薪常會在一九八九年檢討時認為，見習職級應自成一類，而在公務員薪俸結構下另設見習職級薪級表，是恰當的做法。現時的見習職級表載於附錄十九(ii)。鑑於差不多所有見習職級，都以同一資歷(即中學會考證書)作為聘任條件，薪常會在一九八九年檢討時認為應將各見習職級合為一個組別，並訂定一個資歷基準(即見習職級薪級表第三點)。薪常會在作出這個建議時，曾考慮各有

關因素，包括中學會考證書持有者的資歷基準調查結果（該調查顯示第 2 組的資歷基準應被定為總薪級表第 3 點）。

4.36 就今次檢討來說，我們建議可沿用薪常會在一九八九年檢討時用以訂定見習職級資歷基準的做法。據此，見習職級新資歷基準應從見習職級薪級表第 3 點（\$8,820）降低一個薪點至第 2 點（\$8,265），從而與資歷組別第 2 組的資歷基準被降低一個薪點的安排看齊。

--- 4.37 各見習職級的新入職薪酬詳載於附錄十九 (iii)。

按「技工/技術員學徒薪級表」支薪的學徒職級

4.38 根據政府所推行的學徒訓練計劃，學徒是按臨時僱用條件受聘的公務員。他們分屬兩個不同職級，即技工學徒職級和技術員學徒職級。該兩個職級均設有獨立的薪級表，分別是「技工學徒薪級表」和「技術員學徒薪級表」。學徒在完成訓練和有關課程後，會獲考慮受聘加入合適而又出現空缺的職系。

4.39 薪常會在一九八九年的檢討時，根據資歷組別第 1 組及第 2 組新修訂的資歷基準，為技工學徒職級和技術員學徒職級的薪級表作出修訂。

4.40 就今次檢討來說，我們認為可繼續沿用薪常會於一九八九年檢討時為技工學徒及技術員學徒訂定入職薪酬的做法。考慮到技工學徒的入職資歷並無要求受聘人具備中學會考五科合格，但對技術員學徒的聘用則有這樣的要求，薪常會認為在訂定技工學徒職級和技術員學徒職級的入職薪酬時，應參照資歷組別第 1 組（無需中學會考五科合格）和資歷組別第 2 組（中學會考證書）的新資歷基準，分別被降低一個薪點的做法。

4.41 這兩個職級新修訂的入職薪酬以及經重新編號
--- 的薪級表詳載於附錄十九(iv)。