

# 結論及建議撮要

段數

## 引言

公務員入職薪酬檢討(以下簡稱檢討)的範圍及時限

1. 今次檢討的範圍只限於公務員資歷基準(以下簡稱基準)及各資歷組別內個別職系的入職薪酬。薪常會須於一九九九年年中完成薪酬比較調查及向政府提交建議。 1.5 - 1.6

## 一般檢討原則

資歷組別與內部對比關係

2. 目前已確定的資歷組別，以及在各組別之間和組別內各職系之間的既定並存在超過十年以上的對比關係，除非被薪酬比較調查的結果所否定，不然將盡可能沿用。 2.2

入職點以上的薪酬

3. 由於今次檢討局限於入職薪酬方面，因此薪常會不能對公務員入職點以上的薪酬作出檢討。任何在今次檢討中建議的新基準和入職薪酬只適用於將來受聘的人士，現職公務員的薪酬不受影響。 2.3

## 調查方法

4. 在一九八九年檢討時曾用以進行薪酬調查的學歷比較法在今次檢討中將繼續沿用。 2.5 - 2.6

## 調查期

5. 由於薪酬調查的目的是要比較私營機構最新而不是過往的薪酬情況，因此調查期應以過去十二個月為限。 2.7

## 上四分位值水平

6. 由於政府明確表示它的薪酬政策是要與較大及具規範的私營公司的薪酬水平看齊，因此，私營公司薪酬數據的上四分位值水平被用作在今次檢討時釐定資歷組別基準的參考數據。 2.8

## 新建議的公務員資歷基準及入職薪酬

### 資歷基準

7. 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，該些資歷組別原有的基準將盡可能被調整至最接近新的基準薪酬，而同時將新的基準定於總薪級表上與之最接近的一個薪點。至於那些未有出現新基準薪酬的資歷組別，則可參考這些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。 4.2-4.3
8. 下列組別的新資歷基準應是 -
- (a) 資歷組別 (無需中學會考五科合格職系) 4.5  
     第 1 組 由總薪級表第 1 點(\$8,625)降低至新的總薪級表第 0 點(\$8,125)

		段數
(b) 資歷組別 第 2 組	(中學會考證書職系第一組)由 總薪級表第 3 點(\$9,785)降低 至總薪級表第 2 點(\$9,180)	4.6
(c) 資歷組別 第 4 組	(高級文憑、文憑及相連職系 第一組)由總薪級表第 13 點 (\$18,140)降低至總薪級表第 11 點(\$16,095)	4.8
(d) 資歷組別 第 5 組	(高級文憑、文憑及相連職系 第二組)由總薪級表第 10 點 (\$15,160)降低至總薪級表第 6 點(\$11,820)	4.9
(e) 資歷組別 第 6 組	(高級文憑、文憑及相連職系 第三組)由總薪級表第 7 點 (\$12,595)降低至總薪級表第 3 點(\$9,785)	4.10
(f) 資歷組別 第 7 組	(技術督察及相連職系)由總薪 級表第 13 點(\$18,140)降低至 總薪級表第 11 點(\$16,095)	4.11
(g) 資歷組別 第 9 組	(技術人員、督導及相連職系 第二組)由總薪級表第 6 點 (\$11,820)降低至總薪級表第 5 點(\$11,115)	4.13
(h) 資歷組別 第 10 組	(大學入學試合格職系)由總薪 級表第 10 點(\$15,160)降低至 總薪級表第 4 點(\$10,420)	4.13

段數

- |                    |   |           |
|--------------------|---|-----------|
| (i) 資歷組別<br>第 11 組 | (專業及相連職系第一組)由總<br>薪級表第 27 點(\$35,285)降低<br>至總薪級表第 22 點(\$28,075)      | 4.15-4.16 |
| (j) 資歷組別<br>第 12 組 | (專業及相連職系第二組)由總<br>薪級表第 27 點(\$35,285)降低<br>至總薪級表第 22 點(\$28,075)      | 4.17      |
| (k) 資歷組別<br>第 13 組 | (學位及相連職系)由總薪級表<br>第 16 點(\$21,010)降低至總薪<br>級表第 11 點(\$16,095)         | 4.18      |
| (l) 資歷組別<br>第 14 組 | (第一標準薪級職系)由第一標<br>準薪級第 1 點(\$9,785)降低至<br>新的第一標準薪級表第 0 點<br>(\$8,615) | 4.20      |

9. 以下組別的新資歷基準，與現行的基準一樣 -

- |               |  |      |
|---------------|--|------|
| 資歷組別<br>第 8 組 | (技術人員、督導及相連職系<br>第一組)總薪級表第 6 點<br>(\$11,820) | 4.12 |
|---------------|--|------|

10. 不須為以下組別訂定資歷基準 -

- |                    |               |           |
|--------------------|---------------|-----------|
| (a) 資歷組別<br>第 3 組  | (中學會考證書職系第二組) | 4.7       |
| (b) 資歷組別<br>第 15 組 | (教育職系)        | 4.26-4.28 |
| (c) 資歷組別<br>第 16 組 | (其他職系)        | 4.30-4.32 |

## 新入職薪酬

- |     |  |           |
|-----|--|-----------|
| 11. | 由於引致大部分公務員職系的入職薪點均較有關職系的資歷基準為高的特殊工作因素在今次檢討時被視為已接受的假定，因此，任何入職薪酬的調整，只能以資歷基準的調整為依歸。 | 4.22-4.23 |
| 12. | 各公務員職系入職薪級的新入職薪酬，詳載於以下附錄 -   |           |
|     | (a) 十四個包括在薪酬比較調查範圍內的資歷組別的職系：附錄十八(i)  | 4.24      |
|     | (b) 包括在資歷組別第 15 組(教育職系)內的十個職系：附錄十八(ii)   | 4.28      |
|     | (c) 包括在資歷組別第 16 組(其他職系)內的三十六個職系：附錄十八(iii)  | 4.33      |
| 13. | 各見習職級的新入職薪酬詳載於附錄十九(iii)  | 4.37      |
| 14. | 技工/技術員學徒職級的新入職薪酬詳載於附錄十九(iv)  | 4.41      |

## 未來檢討機制的建議

- |     |   |     |
|-----|---|-----|
| 15. | 為確保新的資歷基準及入職薪酬將來能與私營機構同等資歷的薪酬保持一致，資歷基準及入職薪酬應與每年一度的薪酬趨勢調查及總薪級表脫鉤。同時應制訂新的檢討機制，使資歷基準及入職薪酬的升降能與私營機構相類資歷的入職薪酬同步變動。 | 5.2 |
|-----|---|-----|

16. 脫鈎是指當總薪級表內所有薪點的幣值繼續按薪酬趨勢調查的結果而變動時，在總薪級表內各資歷基準薪點(即總薪級表第 0 點、第 2 點、第 3 點、第 4 點、第 5 點、第 6 點、第 11 點和第 22 點)的幣值以及其他個別職系入職薪點的幣值，則只可在有確實調查數據顯示私營機構內相若資歷的新聘人員的薪酬已作出變動時才可作出更改。否則，各資歷基準和有關的入職薪酬的幣值應維持不變。 5.3
17. 按脫鈎建議的安排，在今次檢討時所建議的新資歷基準和入職薪酬將會在第一年之後與每年的薪酬趨勢調查脫鈎，因而不受它的影響，並與總薪級表脫鈎，實質上成為另一個薪級表。 5.4
18. 每隔三至四年應進行一次全面的資歷基準及入職薪酬檢討，在此期間則進行每年的修訂。根據全面檢討或每年修訂所得的結果，每當各資歷組別基準與市場薪酬出現若干程度(無論是向上或向下)的偏差時，當局可在認為有需要時調整這些組別的基準。個別職系的入職薪酬同樣亦可因應所屬組別基準的變動而作出相應的調整。 5.5

## 新的行政安排

19. 政府有需要設立一個工作小組，類似現時薪常會轄下的「公務員入職薪酬檢討工作小組」，負責每年的修訂和全面檢討的工作；加強薪酬研究調查組現時的人手編制；和研究有關新聘公務員的薪酬遞增安排，以及新聘公務員與已入職公務員之間的薪酬對比關係。 5.6

20. 政府應制訂新的行政安排細節，以便能於二零零零年下半年展開第一次的修訂工作。 5.7

### 待議事項

21. 在今次檢討中出現的下列事項，值得進一步研究 -

#### (A) 結構問題 6.1

- (i) 簡化現有的資歷組別制度，把不能與私營機構作出比較的資歷組別刪除；
- (ii) 將來在進行任何公務員薪酬全面檢討時，都應重新探索構成資歷組別間的既定對比關係的論據並把這工作定為檢討的一個重要部分；及
- (iii) 由於公務員入職點以上的薪酬水平可能仍受關注，應考慮是否需要比較和如何比較公務員與私營機構僱員兩者在入職點以上的薪酬。

#### (B) 職系問題

檢討那些特殊的工作因素。這些因素加上其他因素，是造成某些職系的入職薪酬高於其資歷基準的主要原因。優先檢討的應是「招聘和保留人手困難」這個在現時經濟環境下看來不甚恰當的因素。

(C) 私營機構薪酬水平

重新檢討將來在訂定公務員資歷基準和入職薪酬時應否繼續以私營機構薪酬上四分位值水平數據作為參考；並研究任何改變可能引致的後果。

22. 上述的建議部分比較迫切，部分則屬較長遠的工作。與其在此列出明確的檢討時間表，最好由政府自行決定應如何和在甚麼時候進行這一連串的檢討，以及這些檢討應如何與「公務員體制改革諮詢文件」中所提出的建議相配合。 6.2