

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十六號報告書

二零零九年 公務員入職薪酬 調查

主席

羅家駿先生, JP

二零一零年三月

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SC8/R46

尊函檔號 Your Ref. :

電 話 Tel.:

< 中 譯 本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
曾蔭權先生

曾先生：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，呈上本會《第四十六號報告書：二零零九年公務員入職薪酬調查》。今次是本會首次根據更完備的公務員薪酬調整機制進行的入職薪酬調查。本報告書載錄我們的調查結果和建議。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席羅家駿

二零一零年三月九日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十六號報告書

二零零九年 公務員入職薪酬 調查

二零一零年三月

目錄

	頁數	
結論及建議摘要		
第一章	引言	1
第二章	一般原則及方法	4
第三章	薪酬比較調查	9
第四章	應用原則和考慮因素	15
第五章	應用調查結果的建議	20
第六章	其他意見	28
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	29
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會 成員	31
附錄 C	現行公務員資歷組別	32
附錄 D	參與薪酬比較調查的私營機構名單	33

結論及建議摘要

段數

應用原則和考慮因素

- (1) 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）支持定期進行入職薪酬調查，例如每三年一次。 4.11
- (2) 在應用薪酬比較調查結果時，如有需要應作出調節，以免入職薪酬出現不必要的波動，並減少實施時可出現的問題。 4.12
- (3) 上述(2)的做法，應不偏不倚地實行。 4.12
- (4) 就考慮如何應用調查結果時，薪常會應全面考慮各項原則及因素，包括採取較長遠的角度以保持公務員與私營機構的薪酬“大致相若”、入職薪酬調查的性質、公務員薪酬的吸引力和穩定性、公務員隊伍與私營機構的固有差異、統計調查的固有差異，及廣泛的公眾利益，作出最佳判斷以取得恰當平衡。 4.16
- (5) 就是次入職薪酬調查制訂的原則和考慮因素，應在日後進行入職薪酬調查時用作指引。 4.16

應用調查結果的建議**比較基礎**

- (6) 在二零零九年入職薪酬調查，我們採用了私營機構現金報酬總額上四分位值，作為與公務員資歷組別現行基準薪酬比較的基礎，並建議日後的入職薪酬調查應繼續以私營機構薪酬的上四分位值作為比較基礎。為使上四分位值數據更具代表性，應繼續盡量確保有足夠的職位樣本數目。
- 5.1 & 5.2

資歷組別 1 至 10 的基準薪酬

- (7) 資歷組別 1、資歷組別 2 第一組及第二組、資歷組別 3 第一組及第二組、資歷組別 4、5、6、7、8 及 10 的現行基準維持不變。
- 5.4, 5.7
5.11 & 5.18
- (8) 資歷組別 9 的基準應調低兩個薪點至總薪級第 14 點，即 19,835 元。
- 5.17

不包括在薪酬比較調查範圍內的資歷組別的基本職級入職薪酬

- (9) 資歷組別 11 的學位職系基本職級的入職薪酬，應調低兩個薪點；而非學位職系基本職級的入職薪酬，應維持不變。
- 5.19

段數

- (10) 資歷組別 12 基本職級的入職薪酬應參照：(a)它們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定，及(b)如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷而釐定。
- 5.20

見習職級、助理職級、技工學徒職系及技術員學徒職系的入職薪酬

- (11) 見習職級、助理職級，及技工學徒職系和技術員學徒職系的基本職級的入職薪酬不變。
- 5.21, 5.22
& 5.23

個別基本職級新入職薪酬

- (12) 個別基本職級的入職薪酬應根據既定的工作因素來釐定，而頂薪點應不受影響。
- 5.24

實施事宜

- (13) 修訂的基準及入職薪酬，應在未來的指定日期起生效，並只適用於新入職人員，在職人員不受影響。
- 5.25 & 5.26

第一章

引言

1.1 二零零八年十月三十一日，公務員事務局局長邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會），進行二零零九年入職薪酬調查（參照日期為二零零九年四月一日），並就公務員文職職系的入職薪酬向當局提出建議。本報告書載述二零零九年入職薪酬調查的結果，以及薪常會就如何把調查結果應用於公務員文職職系而提出的建議。

1.2 薪常會由行政長官委任，負責就非首長級文職公務員職系的架構、薪酬及服務條件提供意見。薪常會的職權範圍及成員名單，分別載於附錄 A及附錄 B。

背景

釐定公務員入職薪酬

1.3. 公務員的入職薪酬，基本上是按個別基本職級所要求的學歷及／或經驗，以及私營機構內要求相類資歷的職位的入職薪酬來釐定。扼要來說，公務員的基本職級廣分為 12 個資歷組別（附錄 C），每個資歷組別都有一個（或兩個）基準薪酬（下稱“基準”），而當局是因應以往入職薪酬調查所得的私營機構內要求相類學歷及／或經驗的職位的入職薪酬，來釐定有關基準。如某資歷組別在私營機構中並無相若的入職薪酬可作比較，則該資歷組別的基準，便根據它與其他資歷組別的內部對比關係來釐定。資歷組別內各職系基本職級的入職薪酬會與有關基準看

齊，或較該基準高一個或多個薪點¹，視乎與該職系工作有關的原因（即工作因素）而定。

以往の入職薪酬檢討

1.4 薪常會於一九九九年進行公務員入職薪酬的首次特定檢討²。檢討結果及建議，載於薪常會《第三十六號報告書：一九九九年公務員入職薪酬檢討》³。第二次入職薪酬檢討由當局在二零零六年（二零零六年入職薪酬調查⁴）與薪酬水平調查一併進行。

更完備的公務員薪酬調整機制

1.5 *更完備的公務員薪酬調整機制*涵蓋：(a)定期進行的薪酬水平調查（包括入職薪酬調查）；(b)根據改良的調查方法每年進行的薪酬趨勢調查；以及(c)一個可以向上和向下調整薪酬的有效方法。根據行政長官會同行政會議在二零零七年五月的決定，入職薪酬調查由二零零六年起每三年進行一次，與每六年一次的薪酬水平調查和每年的薪酬趨勢調查相輔相成，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬“大致相若”。

二零零九年入職薪酬調查

1.6 二零零九年入職薪酬調查，是薪常會首次根據*更完備的公務員薪酬調整機制*進行的入職薪酬調查。薪常會

¹ 專業職系的助理職級等特別情況除外，該等職級的入職薪酬較所屬資歷組別的基準低一個或多個薪點。

² 在一九九九年進行首次特定檢討之前，公務員入職薪酬曾於一九七九年及一九八九年薪常會進行公務員薪俸結構全面檢討時一併檢討。

³ 薪常會《第三十六號報告書》（一九九九年六月）上載於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 <http://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/36/cmain.htm>。

⁴ 二零零六年入職薪酬調查結果，上載於公務員事務局網頁 http://www.csb.gov.hk/tc_chi/admin/pay/files/final_report070515c.pdf。

認為，制訂一致的調查方法，並為應用薪酬比較調查結果制訂原則和考慮因素，以期為日後的入職薪酬調查提供指引，皆屬重要。

鳴謝

1.7 薪常會進行二零零九年入職薪酬調查，得到各方的充分合作與支持，特此衷心致謝。我們謹向四個中央評議會（高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會），以及四個跨部門公務員工會（政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會）的職方致意，感謝他們在調查的各個階段積極參與討論，提供寶貴意見。同時，我們感謝香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會分享薪酬調查的經驗，並呼籲成員公司參與薪酬比較調查。我們亦感謝所有參與薪酬比較調查的私營機構的支持及衷誠合作。

1.8 此外，公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）全體人員在調查期間努力不懈，竭誠提供支援服務，我們深表謝意。

第二章

一般原則及方法

一般原則

2.1 在進行二零零九年入職薪酬調查時，薪常會考慮到政府的公務員薪酬政策，即提供足夠薪酬以吸引、保留和激勵具合適才幹的人，為市民提供效率與成效兼備的服務，以及保持公務員薪酬與私營機構薪酬“大致相若”，確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。

2.2 入職薪酬是公務員薪酬中不可或缺的一部分。合適的入職薪酬水平有助吸引具合適才幹的人加入公務員隊伍。這對整體公務員及為公眾提供服務的質素有長遠影響。

2.3 薪常會亦認為保持公務員的穩定性十分重要。此外，薪常會充分考慮到既定的薪酬原則及做法，包括資歷基準制度、不同資歷組別之間的內部對比關係，以及個別基本職級的工作因素等。這些既定原則都是過往檢討及入職薪酬調查中經詳細商議得出的結果，應予依循，以期盡可能與過往的入職薪酬調查一致。

範圍

2.4 二零零九年入職薪酬調查涵蓋非首長級公務員文職職系中所有 343 個基本職級，佔非首長級公務員文職職級總編制 70% 以上。調查旨在確定這些基本職級的有關資歷組別的現行基準，是否與私營機構薪酬“大致相若”。二零零九年入職薪酬調查不包括檢討個別基本職級的工作

因素。工作因素的檢討須就有關職系、職級架構及薪俸結構進行全面檢討，這超出入職薪酬調查的範圍。

2.5 紀律部隊職系因在市場上沒有相類職位可作比較而不涵蓋在入職薪酬調查範圍內。不過，我們了解當局會考慮會否及如何把薪常會的建議應用於紀律部隊職系，並適當地徵詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。

運作模式

2.6 薪常會全體成員共同參與策劃及進行二零零九年入職薪酬調查的工作。薪常會成立了三個核心小組，以便進行特定範疇的工作，分別負責安排持份者參與、甄選顧問，以及薪酬比較調查技術方面的事宜。核心小組共進行七次會議。鑑於薪常會的建議可能會對紀律部隊職系有影響（請參閱上文第2.5段），薪常會邀請了紀常會為二零零九年入職薪酬調查提名一位觀察員。紀常會觀察員利子厚先生參與了薪常會有關會議，並在整個調查進行期間獲悉工作進展。

持份者的參與

職方參與

2.7 薪常會明白，職方的參與對薪酬調查的順利完成，至為重要。薪常會於調查的不同階段，與四個中央評議會及四個跨部門公務員工會的職方代表交換意見。具體而言，我們分別在下列三個階段邀請職方就調查的不同範疇交換意見：

- (a) 第一階段(二零零九年一月)－薪酬比較調查方法的建議概括架構；
- (b) 第二階段(二零零九年九月)－薪酬比較調查方法的主要範疇；以及
- (c) 第三階段(二零一零年一月)－應用薪酬比較調查結果的原則及考慮因素。

2.8 公務員團體對今次入職薪酬調查貢獻良多。薪常會在討論過程中，適當地考慮了他們的意見。薪常會堅信，在進行這類薪酬比較調查時，職方的適度參與至為重要。

私營機構的參與

2.9 薪常會亦與主要的外間持份機構保持緊密聯繫。在進行二零零九年入職薪酬調查期間，薪常會與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表就私營機構進行薪酬調查的一般做法交換意見。此外，薪常會亦為獲邀參加調查的私營機構舉行了兩場簡介會。薪常會很高興知悉這些交流有助調查的進行，並希望藉此促進了解，以及提高二零零九年入職薪酬調查的公信力。

參照以往的入職薪酬調查

2.10 薪常會在進行調查期間，參考了一九九九年和二零零六年上兩次入職薪酬調查的經驗。我們繼續沿用過往行之有效的做法，亦在有需要的地方致力作出改善。

薪酬比較調查

2.11 參照過往入職薪酬調查的做法，薪常會進行了薪酬比較調查，以蒐集私營機構入職職位薪酬的資料，

與公務員的入職薪酬作比較。薪酬比較調查的詳情載於第三章。

經驗所得及須改善的地方

2.12 有別於現時每三年進行一次的入職薪酬調查，以往並無進行入職薪酬調查的固定時間表。由於調查並非定期進行，在釐定基準薪酬時，以往較多側重於薪酬比較調查的結果。直接應用調查結果的做法令公務員入職薪酬出現相當大的波動。例如，資歷組別 9（學位及相連職系）的基準薪酬在一九九九年入職薪酬調查由總薪級第 16 點下調五個薪點至總薪級第 11 點，其後在二零零六年入職薪酬調查則調升至總薪級第 16 點；資歷組別 7（需要香港高級程度會考兩科及格和中學會考三科良⁵的職系）的基準薪酬在一九九九年入職薪酬調查由總薪級第 10 點下調六個薪點至總薪級第 4 點，而在二零零六年入職薪酬調查則調升四個薪點。

2.13 按照既定做法，在落實入職薪酬調查的結果後，當局會為受影響的在職人員實施一般換算安排。根據一般換算安排，入職薪酬如向下調整，在職公務員將不受影響；而當入職薪酬向上調整時，在職公務員的現有薪酬如低於新入職薪酬，便會把其薪酬調升至新的入職薪點，如在職公務員的現有薪酬相等於或超過新入職薪酬，便會把其薪酬調升至下一個較高的薪點並以所屬職級的頂薪點為限。

2.14 根據前兩次入職薪酬調查所得經驗，入職薪酬的波幅過大，加上採用一般換算安排，可能會導致在所屬職級年資不同的在職人員與新入職人員的薪酬相同，同樣支取新的較高入職薪酬，因而影響在基本職級有相當年資的在職人員與新入職人員之間的內部對比關係。波幅愈大，

⁵ 一般簡稱為“2A30”。

加上採用一般換算安排，可能會令更多在職人員受影響。職方在參與討論時，亦就這些實施上的問題表示關注。

2.15 儘管如此，我們仍然支持一般換算安排，其中的考慮包括在職公務員無須受入職薪酬向下調整所影響。我們認為，難有理據在入職薪酬向上調整時實施全面換算安排。我們認為維持一般換算安排的同時，應致力減少可能影響內部對比關係的問題。

既定做法

2.16 薪常會繼續採用既定做法，以私營機構薪酬的現金報酬總額及上四分位值水平，作為與個別資歷組別的公務員基準薪酬的比較基礎。至於數據不足或薪酬比較調查沒有涵蓋的資歷組別，其基準會根據它們與其他資歷組別現行的內部對比關係而釐定。新基準會與最接近的薪點掛鉤。影響個別基本職級入職薪酬的工作因素，會視為既定的因素。職方支持沿用這些既定做法。薪常會就基準薪酬及入職薪酬的建議載於**第五章**。

第三章

薪酬比較調查

目的

3.1 薪酬比較調查旨在蒐集在調查參照日期（二零零九年四月一日）之前 12 個月（即二零零八年四月二日至二零零九年四月一日期間），獲聘任於私營機構入職職位的僱員的薪酬資料，以便與要求相類學歷及／或經驗的公務員資歷組別的現行基準比較，從而確定公務員的入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持“大致相若”。

薪酬比較調查

3.2 薪常會在二零零九年七月十五日委聘 Hay Group Limited（顧問）進行薪酬比較調查。顧問的調查報告已上載於聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk>，供公眾參閱。

調查方法

3.3 調查方法主要參照一九九九年及二零零六年入職薪酬調查採用的方法。扼要來說，比較公務員與私營機構入職職位時，主要以公務員資歷組別所訂明的最低學歷及／或經驗要求作為基礎。為確保職能相若，調查所涵蓋的公務員基本職級，按其一般職能納入不同的職位屬系（請參閱下文第 3.5 段）。私營機構入職職位的資歷要求，必須與某資歷組別所要求的學歷及／或經驗類似，並與該資歷組別內的職位屬系的職能相若，才會蒐集其資料作比較之用。

資歷組別

3.4 這次調查的目標是涵蓋資歷組別 1 至 10，共涉及 268 個基本職級。餘下的兩個資歷組別，即資歷組別 11（教育職系）和 12（其他職系），由於工作性質獨特及／或有多種不同的入職要求，並沒有納入調查範圍之內。

職位屬系

3.5 經考慮過往調查的慣常做法，顧問以二零零六年薪酬水平調查的分類法⁶為基礎，以便日後銜接，並考慮到不同基本職級存在眾多不同職能而須把職位屬系再細分，訂定了一個職位屬系分類方法。訂定的八個職位屬系如下：

職位屬系 1	文書及秘書
職位屬系 2	內部支援（機構服務）
職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
職位屬系 5	公共服務（社羣）
職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
職位屬系 7	工務
職位屬系 8	操作支援

調查範圍

3.6 參考職方在參與討論時所提出的意見後，薪常會邀請了 383 家私營機構參與調查。結果有 131 家私營機構（最初的目標是 100 家以上）同意參與，這些機構符合訂明的全部選取準則。在截止蒐集數據前，共有 117 家私營機構（**附錄 D**）交回資料。

⁶ 二零零六年薪酬水平調查採用的五個職位屬系分類方法涵蓋文書及秘書、內部支援、公共服務、工務及操作支援。

審核準則

3.7 為確保數據完整，同時考慮到以往入職薪酬調查的慣常做法，每個資歷組別蒐集所得的數據，須符合以下兩項審核準則，才作進一步分析：

- (a) 至少涵蓋有關資歷組別中相應職位屬系60%；及
- (b) 至少涵蓋15%的參與調查機構或15家參與調查機構，以較少者為準。

結果

3.8 經核實數據後，顧問從114家參與調查的機構，就資歷組別1至10共蒐集了8 864個數據，這個數目遠較最初2 000至3 000個職位樣本的目標為多。各資歷組別蒐集所得數據的分項數字見下文**表1**：

表 1

資歷組別	職系及資歷要求	數據量	機構		職位屬系	
			數目	%	數目	%
1	無需香港中學會考五科及格職系	2 778	51	45%	5	100%
2	中學會考證書職系	1 371	70	61%	6	100%
	第一組：需要香港中學會考五科及格的職系					
	第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	827	12	11%	4	100%
3	高級文憑及文憑職系	54	8	7%	1	100%
	第一組：高級文憑職系	377	41	36%	5	100%
第二組：文憑職系						
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	45	5	4%	2*	67%
5	技術人員、督導及相連職系第一組：證書或學徒訓練加經驗	67	16	14%	5	100%

* 佔三個職位屬系中的兩個。

資歷組別	職系及資歷要求	數據量	機構		職位屬系	
			數目	%	數目	%
6	技術人員、督導及相連職系第二組：工藝及技能加經驗，或學徒訓練加經驗	602	36	32%	3	100%
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	87	20	18%	5	100%
8	專業及相連職系	138	16	14%	5**	83%
9	學位及相連職系	1 956	84	74%	5	100%
10	第一標準薪級職系	562	20	18%	1	100%
總計		8 864	114	-	-	-

** 佔六個職位屬系中的五個。

3.9 一如上文表 1 所示，就資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 蒐集所得的數據，未能符合上文第 3.7 段的審核準則，因此不包括在其後的數據分析內。剔除這三個資歷組別的數據後，顧問就 112 家私營機構蒐集所得共 7 938 個數據（下稱“有效數據”）作進一步分析。

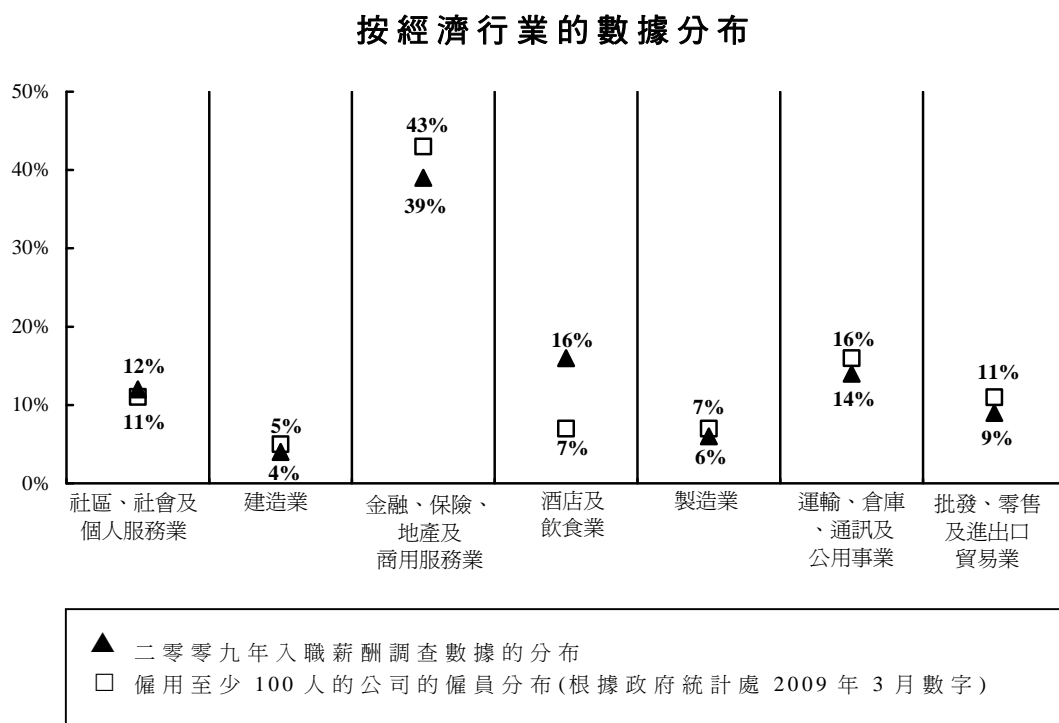
參與調查機構的概況

3.10 112 家參與調查的機構廣泛分布於香港各個經濟行業，詳見表 2：

表 2

經濟行業	機構數目	%
社區、社會及個人服務業	17	15%
建造業	11	10%
金融、保險、地產及商用服務業	39	34%
酒店及飲食業	4	4%
製造業	6	5%
運輸、倉庫、通訊及公用事業	13	12%
批發、零售及進出口貿易業	22	20%
總數	112	100%

3.11 如下圖所示，按經濟行業的數據分布情況，與本港僱用至少 100 名員工的公司的僱員一般分布情況相若。



3.12 顧問的分析顯示，約 63% 的有效數據來自調查期上半段期間（即二零零八年四月至九月）入職的新聘人員。這種情況與“正常”年度並無太大差別，招聘活動一般在夏季較為活躍，因為畢業生集中在這段期間加入人力市場。

結果

3.13 有效數據主要以年度基本薪金⁷及年度現金報酬總額⁸為基礎進行分析。調查結果摘要見表 3：

表 3

資歷組別	基本薪金 市場上四分位值		現金報酬總額 市場上四分位值	
	年度（元）	月度（元）	年度（元）	月度（元）
1	97,757	8,146	101,738	8,478
2 第一組	109,837	9,153	119,314	9,943
2 第二組	數據不足			
3 第一組	數據不足			
3 第二組	165,130	13,761	168,767	14,064
4	數據不足			
5	145,234	12,103	149,072	12,423
6	129,254	10,771	140,896	11,741
7	148,687	12,391	163,079	13,590
8	414,430	34,536	440,256	36,688
9	206,505	17,209	222,044	18,504
10	92,130	7,678	100,882	8,407

⁷ 年度底薪加上固定花紅。

⁸ 年度基本薪金加上任何其他現金薪酬（包括現金津貼和浮動薪酬），但不包括那些因特殊工作環境（例如超時工作或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額。

第四章

應用原則和考慮因素

4.1 薪常會須就如何把薪酬比較調查結果應用於公務員文職職系制訂建議，供當局考慮。在這個過程中，我們充分考慮第二章概述的一般原則、職方在參與討論時提出的意見、以往入職薪酬調查的經驗，以及其他相關考慮因素。

4.2 由於這次是薪常會首次自設立更完備的公務員薪酬調整機制後進行入職薪酬調查，加上入職薪酬調查會定期進行，薪常會認為有需要就建議制訂原則和考慮因素，為日後的入職薪酬調查提供指引，務求達致一致和可持續進行。

原則和考慮因素

(a) 與私營機構薪酬保持“大致相若”

4.3 與私營機構薪酬保持“大致相若”是整個公務員薪酬政策的主要目標之一，旨在確保公務員薪酬是公務員和市民都認為是公平的。我們再次確認“大致相若”的原則是應用調查結果的重要因素。由於入職薪酬調查每三年進行一次，加上市場入職薪酬的變動難以預測，我們應採取較宏觀及長遠的角度，以保持公務員與私營機構的薪酬“大致相若”。

(b) 入職薪酬調查的性質

4.4 每三年進行一次的入職薪酬調查，旨在補充每六年一次的薪酬水平調查及每年的薪酬趨勢調查，以期令公務員薪酬與私營機構薪酬保持“大致相若”。入職薪酬調

查範圍只限於基本職級。基於入職薪酬調查的性質，我們認為應用調查結果時應有靈活性，並從較長遠的角度來看“大致相若”這原則。經常調整入職薪酬以保持公務員與私營機構薪酬絕對相若，而不顧及對現行安排（包括內部對比關係）造成的影響，或會不利公務員隊伍的穩定。

(c) 公務員薪酬的吸引力和穩定性

4.5 我們認為維持公務員薪酬於一個足以吸引、保留和激勵有合適才幹人員的水平，特別是對政府在吸納新血方面，至為重要。由於公務員薪酬的結構遠較私營機構牢固，為挽留人才而提高薪酬的空間有限，故確保公務員的入職薪酬具吸引力，對政府可在競爭日益激烈的人力市場中吸引和挽留人才，實在非常重要。

4.6 除了維持公務員薪酬的吸引力之外，我們亦應避免實施一些會嚴重影響公務員薪酬穩定的措施。從一九九九年及二零零六年入職薪酬調查的經驗可見，入職薪酬的不必要波動不利於公務員隊伍的穩定。此外，考慮到入職薪酬調查會定期進行，不時改變入職薪酬可能會因落實變動而導致不必要的行政開支。這些改變也可能令有意加入公務員隊伍的人感到無所適從而影響招聘。

(d) 公務員隊伍與私營機構的固有差異

4.7 公務員薪酬制度與私營機構薪酬制度存在固有的差異。舉例來說，私營機構薪酬直接受市場影響，因此調整會較為頻密。私營機構的架構組職較為靈活，經濟蓬勃時，可以擴展，經濟不景時，則可收縮。相反，公務員薪酬較為劃一和穩定，以確保可持續提供公共服務。此外，公務員隊伍着重穩定，而大部分受聘人員都以當公務員為終身職業。在考慮如何應用調查結果時，我們必須顧及公務員隊伍與私營機構的固有差異。

(e) 統計調查的固有差異

4.8 一如其他相類的調查，這次調查不能絕對精確無誤地反映私營機構的薪酬；統計差異在所難免，這是由於不同的偶然因素所致，包括選取公司、參與調查公司所提供的薪酬數據的深度和廣度、員工結構和業務表現等。根據顧問對有充足數據的資歷組別（如表 1 所示，有 67 至 2 778 個數據點不等）的分析，各資歷組別的數據有不同程度的統計誤差（以相類性質的調查而言，這個情況並非罕見）。顧問認為，不應直接、機械式地應用調查結果，而應考慮作出一些靈活的安排⁹。

4.9 薪酬比較調查的方法以資歷組別制度為基礎。我們仍然認為應按照以往入職薪酬調查的做法繼續採用學歷比較法，並注意到在現時的情況下未有其他制度更適合於公務員體系。不過，我們認同職方的見解，這個方法只能提供概括和粗略的比較。除了調查所得的定量分析結果外，我們在應用調查結果時，亦應考慮影響個別資歷組別的獨特性和各質量因素。

(f) 廣泛的公眾利益

4.10 政府是香港最大的僱主。公務員薪酬（包括入職薪酬）的釐定對不同行業都會構成深遠的影響。因此，薪常會制訂建議時，必須考慮廣泛的公眾利益。薪常會注意到，雖然香港經濟在二零零九年年底有改善跡象，但全球經濟只是剛步入復蘇階段，前景仍受到許多不明朗因素影響。香港屬開放型經濟體系，容易受全球經濟波動影響。此外，正如職方在參與討論時指出，調整公務員入職薪酬或會被視為對相應私營機構薪酬造成連鎖效應。在考慮如何應用調查結果時，薪常會認為須顧及社會和經濟形勢，作出獨立客觀的判斷，提出對整體社會最有利的建議。

⁹ 顧問調查報告第 5.1.3 段。

總結：全面考慮

4.11 雖然保持公務員與私營機構的薪酬相若是重要的考慮，但薪常會認為這並非釐定公務員入職薪酬的唯一因素。與過往的入職薪酬調查不同，現時入職薪酬調查每三年進行一次。因此可以定期留意私營機構薪酬的變動，並在有需要時改變公務員基準薪酬。我們重申支持定期進行入職薪酬調查，例如每三年一次。

4.12 參考過以往入職薪酬調查的經驗，以及基於經濟環境急劇改變及難以預測，我們認為不應單從調查結果所顯示的表面數值作考慮。我們**建議**，考慮其他相關因素後，在應用調查結果時可作出調節，以免入職薪酬出現不必要的波動，並減少實施時可出現的問題。我們亦**建議**這做法應不偏不倚地實行，不管調查結果顯示私營機構的入職薪酬是上調或下調。

4.13 如何應用薪酬調查結果才是最好的方法，並無硬性規則。不同薪酬調查可因應調查本身的性質、其獨特的情況和考慮因素，採用不同的做法。

4.14 薪常會注意到，就每六年進行一次的薪酬水平調查而言，根據行政長官會同行政會議通過的應用調查結果架構，公務員和私營機構薪酬之間的可接受偏差幅度為正負5%，而公務員薪酬在不超出這個相差幅度時無須調整。首長級薪俸及服務條件常務委員會（首長級薪常會）在二零零八年進行首長級職系架構檢討時，認為就首長級薪級第1至第4點的薪酬而言，以15%差距作為須採取行動的基準，是合理的做法¹⁰；而首長級薪常會按此基準提出的建議其後於二零零九年十月獲當局接納。

¹⁰ 首長級薪常會《第十一號報告書》第35及37段。

4.15 在進行是次調查時，薪常會曾考慮可否參考上文第 4.14 段所述的做法，訂定一個可接受的偏差幅度，但認為這做法或不可行。我們得悉顧問的意見，指基於薪酬比較調查在統計上的限制，難以得出一個具體的百分比，作為所有資歷組別適用的可接受偏差幅度。此外，薪酬水平調查可調整薪級表上有關薪點的金額，但入職薪酬的調整則不同；根據既定的做法，入職薪酬的調整是以薪級表的現行薪點為基礎¹¹，把市場薪酬指標與最接近的一個薪點掛鈎。由於現有薪點的差距不同，既定的調整入職薪酬做法會導致各資歷組別無可避免出現不同幅度的百分比分別，故採用可接受偏差幅度的做法並不可取。

4.16 就考慮如何應用調查結果於二零零九年入職薪酬調查上，我們認為，薪常會有責任因應上文第 4.3 至 4.10 段的原則及相關考慮因素，作全面考慮，而非採用一個適用於所有資歷組別的量化百分比幅度。職方在參與討論時亦大致上對此做法表示支持。我們**建議**，上述原則和考慮因素應在日後進行入職薪酬調查時用作指引。

¹¹ 如在某薪級表的最低薪點之下增設新的薪點，則屬例外。

第五章

應用調查結果的建議

比較基礎

5.1 根據薪酬比較調查的結果，並採用私營機構現金報酬總額上四分位值作為比較基礎的既定做法，公務員個別資歷組別的現行基準與市場薪酬指標的比較載於表 4：

表 4

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬的 上四分位值 (b)	差異 (b) - (a) = (c)	數據量 (參與調查 機構)	百分比 變動
1	無需香港中學會考五科及格職系	總薪級第 1 點 (8,985 元)	8,478 元	- 507 元	2 778 (51)	- 5.6%
2	中學會考證書職系 第一組： 需要香港中學會考五科 及格的職系	總薪級第 3 點 (10,190 元)	9,943 元	- 247 元	1 371 (70)	- 2.4%
	第二組： 需要香港中學會考五科 及格，並具相當經驗的 職系	總薪級第 3 點 (10,190 元)	數據不足		827 (12)	不適用
3	高級文憑及文憑職系 第一組： 高級文憑職系	總薪級第 13 點 (18,885 元)	數據不足		54 (8)	不適用
	第二組： 文憑職系	總薪級第 8 點 (13,985 元)	14,064 元	+ 79 元	377 (41)	+ 0.6%
4	技術督察及相連職系：高級證書加 經驗	總薪級第 13 點 (18,885 元)	數據不足		45 (5)	不適用
5	技術人員、督導及相連職系 第一組： 證書或學徒訓練加經驗	總薪級第 6 點 (12,310 元)	12,423 元	+ 113 元	67 (16)	+ 0.9%
6	技術人員、督導及相連職系 第二組： 工藝及技能加經驗，或 學徒訓練加經驗	總薪級第 5 點 (11,580 元)	11,741 元	+ 161 元	602 (36)	+ 1.4%
7	需要香港高級程度會考兩科及格和 香港中學會考三科良的職系	總薪級第 8 點 (13,985 元)	13,590 元	- 395 元	87 (20)	- 2.8%
8	專業及相連職系	總薪級第 27 點 (36,740 元)	36,688 元	- 52 元	138 (16)	- 0.1%
9	學位及相連職系	總薪級第 16 點 (21,880 元)	18,504 元	- 3,376 元	1 956 (84)	- 15.4%
10	第一標準薪級職系	第一標準薪級 第 0 點 (8,980 元)	8,407 元	- 573 元	562 (20)	- 6.4%

5.2 我們**建議**，日後的入職薪酬調查應繼續以私營機構薪酬的上四分位值作為比較基礎。此舉與政府作為良好僱主，公務員薪酬因此也應與那些薪酬較佳的私營機構職位比較的整體目標相符。為使上四分位值數據更具代表性，日後的入職薪酬調查應繼續盡量確保有足夠的職位樣本數目，以強化薪酬比較調查結果的可信性。

釐定資歷組別 1 至 10 的基準薪酬

5.3 正如上文**表 4**所示，在有足夠數據的資歷組別中，蒐集到的數據點由 67 個（資歷組別 5）至 2 778 個（資歷組別 1）不等。顧問根據現金報酬總額不同百分位值的分布情況，分析各資歷組別數據的分布，指出相對於其他資歷組別，資歷組別 6、8 和 9 的數據較為分散，而其他資歷組別的數據則較為集中。一般來說，數據愈分散，現金報酬總額百分位值的分布的標準誤差就愈大，這在數據量相對較少的情況下尤為明顯¹²。

現行基準與市場薪酬指標上四分位值相差極小的資歷組別（即資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組、及資歷組別 5、6、7 和 8）

5.4 根據上文**表 4**的比較結果，資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組、以及資歷組別 5、6、7 和 8 的現行基準與市場薪酬的上四分位值相差極小。分析結果顯示，除了資歷組別 6 和 8 外，上述大多數資歷組別的數據分布都比較集中。顧問指出，由於資歷組別 6 涵蓋的職位較廣泛，而資歷組別 8 則涵蓋在私營機構中從事不同職業類型而其薪酬又有顯著差異的專業人士，所以這個情況是可以理解的。我們相信，這些資歷組別的調查結果提供了合理

¹² 顧問調查報告第 4.4.3 段。

的基礎與現行基準作比較。因此，我們**建議**上述資歷組別的現行基準維持不變。

現行基準與市場薪酬指標上四分位值不同的資歷組別（即資歷組別 1、9 和 10）

5.5 資歷組別 1、9 和 10 的現行基準與私營機構薪酬的上四分位值相比有差距。薪常會因應各資歷組別的獨特情況，考慮如何把調查結果應用於各個資歷組別。

資歷組別 1 — 無需中學會考五科及格職系

5.6 目前，資歷組別 1 共有 19 個基本職級，多為初級前線職位（包括文書助理及郵差等職級）。這個資歷組別的基本職級大多負責在前線向公眾提供服務或提供基本內部支援服務。

5.7 經整合資歷組別 1 的 2 778 個數據後，結果顯示市場薪酬的上四分位值為 8,478 元，較這個資歷組別的現行基準 8,985 元（總薪級第 1 點）只少 507 元（即少 5.6%，相等於一個薪點）。根據顧問觀察所得，在各資歷組別中，資歷組別 1 的數據較為集中，加上蒐集了大量數據，調查結果提供了良好基礎與現行基準作比較。儘管如此，由於現行基準與市場薪酬指標分別不大，並經考慮全部相關因素，包括這個資歷組別入職職位的性質，我們**建議**資歷組別 1 的現行基準維持不變。

資歷組別 10 — 第一標準薪級職系

5.8 在二零零六年入職薪酬調查中，因資歷組別 10 未能取得足夠數據，該資歷組別的基準薪酬遂根據與資歷組別 1 的內部對比關係來釐定。我們認為，資歷組別 10 的基準宜與資歷組別 1 的基準一併考慮。

5.9 資歷組別 10 有十個基本職級，包括一級及二級工人、產業看管員及物料供應服務員等職級。他們主要是基層職級人員，負責就非行政服務提供操作支援。

5.10 薪常會注意到資歷組別 10 的基準薪酬在一九九九年入職薪酬調查中曾大幅下調，因而設立了新的第一標準薪級表（由 9,785 元（舊有的第一標準薪級第 1 點）減至 8,615 元（新的第一標準薪級第 0 點），減低了 1,170 元，即六個薪點）。在二零零六年的入職薪酬調查中，這個資歷組別的基準薪酬則沒有更改。現時，資歷組別 10 的基準是所有資歷組別中最低的。

5.11 資歷組別 10 在薪酬比較調查共蒐集到 562 個數據點。根據顧問的分析，在各資歷組別中，資歷組別 10 的數據較為集中。經整合數據後，調查結果顯示的上四分位值為 8,407 元，與資歷組別 10 的現行基準 8,980 元（第一標準薪級第 0 點）相比，只少 573 元（即少 6.4%，假設每個薪點約為 200 元，相等於三個薪點）。一如資歷組別 1，資歷組別 10 的基準與市場薪酬指標相差不大。我們認為，最低薪酬的公務員的入職薪酬不應純粹由市場力量決定，薪常會應以體恤的態度看待。經考慮所有相關因素，我們**建議**資歷組別 10 的現行基準維持不變。

資歷組別 9 — 學位及相連職系

5.12 資歷組別 9 共有 26 個基本職級。他們一般提供內部支援，以及執行行政及管理工作。

5.13 經整合資歷組別 9 的 1 956 個數據後，調查結果顯示的上四分位值為 18,504 元，與資歷組別 9 的現行基準 21,880 元（總薪級第 16 點）相比，少了 3,376 元（即少 15.4%，相等於三個薪點）。相對其他資歷組別，資歷組別 9 的數據較為分散。顧問認為這是可以理解的，因為資歷組別 9 涵蓋學位程度的職位，薪酬差別往往較大。此

外，蒐集所得的大量數據，亦再次肯定了調查結果的代表性。由於市場薪酬指標的上四分位值遠低於資歷組別 9 的現行基準，因此須採取適當行動，調整現行基準。

5.14 自薪常會在一九九九年進行入職薪酬調查以來，香港社會經濟的發展，大大影響了學位職系的工作性質及範圍。市民期望日高，對提供公共服務的形式亦帶來改變。雖然整個公務員團隊均竭力更積極地回應與日俱增的期望，但若說執行政府多種重要中層管理職務的學位職系，是最具挑戰的其中一些職系，亦非言過其實。

5.15 調查結果顯示市場薪酬下跌，這在某程度上反映了學位供應增加。我們留意到，儘管人力市場的工資出現變動，我們亦應充分肯定學位教育在社會和經濟方面的重要性。薪常會在考慮改變資歷組別 9 的入職薪酬時，應向社會傳達較正面的信息。

5.16 考慮到資歷組別 9 入職職位多屬政府中層管理職位，加上入職薪酬調查每三年進行一次，以及學位持有人的薪酬或會受難以預測的經濟波動和人力市場可能出現的變化影響，我們對資歷組別 9 現行基準提出任何改動建議時，應力求審慎，不應直接應用調查結果。

5.17 我們**建議**把資歷組別 9 的基準調低兩個薪點至總薪級第 14 點，即 19,835 元。我們相信，把基準薪酬調低兩個薪點，可在公務員與私營機構薪酬保持“大致相若”，以及維持公務員學位職位的吸引力和重要性之間，取得平衡。調低兩個薪點是較溫和做法，對資歷組別 9 的基準薪酬與學歷相近的資歷組別（例如資歷組別 3 第一組及資歷組別 8）的內部對比關係影響亦會較少。

數據不足的資歷組別（即資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4）

5.18 至於在薪酬比較調查中未能取得足夠市場薪酬數據以作比較的資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4，按照既定做法，並因應當前的內部對比關係，我們**建議**資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的基準薪酬，應根據它們分別與資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定。由於我們建議資歷組別 2 第一組及資歷組別 3 第二組（資歷組別 3 第二組與資歷組別 3 第一組有內部對比關係）的基準維持不變，因此，按照上述建議，資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的現行基準將不會改變。

不包括在薪酬比較調查範圍內的資歷組別（即資歷組別 11 及 12）的基本職級入職薪酬

資歷組別 11 — 教育職系

5.19 資歷組別 11 包括九個基本職級，主要擔任中小學教師、督學／分科督學及教育行政工作，當中五個職級屬學位職系，四個屬非學位職系。按照既定的對比關係，我們**建議**，資歷組別 11 的學位職系基本職級的入職薪酬，應根據它們與資歷組別 9 的內部對比關係來釐定，即調低兩個薪點；而非學位職系基本職級的入職薪酬，則根據它們與資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定，即現行基準維持不變。

資歷組別 12 — 其他職系

5.20 資歷組別 12（其他職系）共有 43 個基本職級，並沒有基準薪酬。資歷組別 12 的基本職級，一般是着重受

聘人士具有特殊才能、技能或經驗多於着重學歷的職級，又或是那些未能恰當地編入任何其他資歷組別的職級。按照以往做法，我們**建議**，有關基本職級的入職薪酬應參照：(a)它們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定；及(b)如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷而釐定。

見習職級、助理職級、技工學徒職系及技術員學徒職系的入職薪酬

見習職級

5.21 部分職系設有見習職級，目的是培訓合適的中學畢業生，讓他們能執行有關職系的職務。按照既定做法，我們**建議**，見習職級的入職薪酬應繼續按照與資歷組別 2 第一組的內部對比關係來釐定，即維持不變。

助理職級

5.22 資歷組別 8 設有助理職級，目的是讓持有學位或具備同等學歷的人士能夠獲得聘任，並有機會通過在某一專業範疇進一步接受訓練、學習及汲取經驗而取得正式專業資格。根據一九八九年薪俸結構檢討，資歷組別 8 內助理職級的入職薪酬是按資歷組別 9¹³ 的基準釐定。不過，鑑於助理職級屬於資歷組別 8，而聘任所需的學歷及專業資格與資歷組別 9 的不同，因此繼續採用資歷組別 9 的基準可能並不恰當。薪常會留意到，一九九九年及二零零六年的入職薪酬調查中並沒有這個情況，因為當時資歷組別 8 和資歷組別 9 的入職薪酬調整幅度都是相同。鑑於保留助理職級與其所屬主要職級的內部對比關係的重要性，加上資歷組別 8 的基準並無改變，我們**建議**助理職級

¹³ 薪常會《第二十五號報告書》第 7.3 段。

的入職薪酬維持不變。此外，由於有關主要職級的入職薪酬不變，因此亦無須更改助理職級的頂薪。

技工學徒職系及技術員學徒職系

5.23 按照既定做法，技工學徒職系基本職級的入職薪酬與資歷組別 1 的基準薪酬掛鈎，而技術員學徒職系基本職級的入職薪酬則與資歷組別 2 第一組的基準掛鈎。一如資歷組別 1 及資歷組別 2 第一組的情況，我們**建議**無須更改這兩個職系基本職級的入職薪酬。

為個別基本職級釐定新入職薪酬

5.24 正如一九九九年及二零零六年入職薪酬調查的做法，我們在二零零九年入職薪酬調查中同意把個別基本職級現有的工作因素視為既定的因素。我們**建議**，個別基本職級的入職薪酬應根據既定的工作因素來釐定，而頂薪點應不受影響。

實施事宜

5.25 按照慣常做法，因應入職薪酬調查而釐定的新入職薪酬，會應用於在未來的指定日期或之後受聘的新入職公務員。我們**建議**，因應二零零九年入職薪酬調查而修訂的基準及入職薪酬，應在未來的指定日期起生效。

5.26 按照一九九九年及二零零六年入職薪酬調查的做法，我們**建議**，因應二零零九年入職薪酬調查而修訂的基準及入職薪酬，只適用於新入職人員，在職人員不受影響。

第六章

其他意見

6.1 薪常會在進行二零零九年入職薪酬調查期間注意到，有些事項雖與釐定公務員入職薪酬並無直接關係，但可能與日後入職薪酬調查有關，或值得當局在適當時候另作考慮。

資歷組別

6.2 在二零零九年入職薪酬調查的薪酬比較調查中，資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 未能取得足夠薪酬數據。薪常會注意到，在二零零六年入職薪酬調查中，資歷組別 3 第一組和資歷組別 4 亦有同樣情況。至於資歷組別 2 第二組，一九九九年入職薪酬調查沒有透過市場薪酬數據為該組別釐定基準，而二零零六年入職薪酬調查亦沒有把該組別納入調查範圍內。薪常會把資歷組別 2 第二組納入是次薪酬比較調查內，旨在盡量涵蓋私營機構的相類職位。調查結果顯示，就這三個資歷組別蒐集足夠薪酬數據是有困難。我們了解，在新的 3-3-4 學制實施後，當局會相應修訂資歷組別制度。我們認為某些資歷組別缺乏私營機構的市場數據亦應是考慮因素之一。

工作因素

6.3 雖然工作因素檢討並非是次入職薪酬調查的範圍和目的，薪常會在進行二零零九年入職薪酬調查時，收到個別公務員團體的要求，希望薪常會檢討個別職系／職級和它們的工作因素等。我們已把這些要求轉介當局在適當情況下另行考慮。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

職權範圍

- I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：
- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
 - (b) 個別職系的薪俸和結構；
 - (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
 - (d) 如根據職權第 I (c) 條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
 - (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
 - (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
 - (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
 - (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

- II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。
- III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。
- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會員方及第一標準薪級公務員評議會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

羅家駿先生，JP

委員

陳瑞盛先生

張震遠先生，JP

蔡惠琴女士

鍾陳麗歡博士

何灝生教授

林健鋒議員，SBS，JP

老廣成先生

彭耀佳先生，SBS，JP

現行公務員資歷組別

資歷組別	資歷要求	基準薪酬	每月薪金（元） （2010年1月1日）
1	無需香港中學會考五科及格職系	總薪級第 1 點	8,985
2	香港中學會考證書職系 第一組： 需要香港中學會考五科及格的職系 第二組： 需要香港中學會考五科及格並具相當經驗的職系	總薪級第 3 點	10,190
3	高級文憑及文憑職系 第一組： 高級文憑職系	總薪級第 13 點	18,885
	第二組： 文憑職系	總薪級第 8 點	13,985
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	總薪級第 13 點	18,885
5	技術人員、督導及相連職系第一組：證書或學徒訓練加經驗	總薪級第 6 點	12,310
6	技術人員、督導及相連職系第二組：工藝及技能加經驗，或學徒訓練加經驗	總薪級第 5 點	11,580
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	總薪級第 8 點	13,985
8	專業及相連職系 第一組： 專業學會會員或同等資格 第二組： 薪酬結構與第一組職系相關的職系	總薪級第 27 點	36,740
9	學位及相連職系	總薪級第 16 點	21,880
10	第一標準薪級職系	第一標準薪級第 0 點	8,980
11	教育職系	註 1	-
12	其他職系	註 2	-

註 1 資歷組別 11 並沒有訂定基準。該資歷組別內有關職系的入職薪酬，是根據它們與資歷組別 9（適用於學位職系）和資歷組別 3 第一組（適用於非學位職系）的既定對比關係來釐定。

註 2 資歷組別 12 並沒有訂定基準。該資歷組別內每個職級的入職薪酬，是參照 (a) 該職級與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定，及 (b) 如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷而釐定。

參與薪酬比較調查的私營機構名單

1.	AECOM Asia Ltd.	艾奕康有限公司
2.	Aedas Ltd.	凱達環球有限公司
3.	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
4.	Asia Insurance Co., Ltd.	亞洲保險有限公司
5.	Atkins China Ltd.	阿特金斯顧問有限公司
6.	Bank of East Asia, Ltd., The	東亞銀行有限公司
7.	Belden Asia (Hong Kong) Ltd.	-
8.	Blue Cross (Asia-Pacific) Insurance Ltd.	藍十字(亞太)保險有限公司
9.	Cafe de Coral Holdings Ltd.	大家樂集團有限公司
10.	Cathay Pacific Airways Ltd.	國泰航空公司
11.	Christian Family Service Centre	基督教家庭服務中心
12.	Citybus Ltd.	城巴有限公司
13.	Commercial Press (Hong Kong) Ltd., The	商務印書館(香港)有限公司
14.	Crown Motors Ltd.	皇冠汽車有限公司
15.	Dah Chong Hong Holdings Ltd.	大昌行集團有限公司
16.	Dah Sing Financial Group	大新金融集團
17.	Dairy Farm Company Ltd., The	牛奶有限公司
18.	DBS Bank (Hong Kong) Ltd.	星展銀行(香港)有限公司
19.	Defond Electrical Industries Ltd.	德豐電業有限公司
20.	DKSH Hong Kong Ltd.	大昌華嘉香港有限公司
21.	DTZ	DTZ 戴德梁行
22.	Elec & Eltek International (Hong Kong) Ltd.	依利安達國際(香港)有限公司
23.	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
24.	Esprit Regional Services Ltd.	-
25.	Esquel Enterprises Ltd.	溢達企業有限公司
26.	Evangelical Lutheran Church of Hong Kong, Social Service	基督教香港信義會社會服務部
27.	Fossil (East) Ltd.	-
28.	Gammon Construction Ltd.	金門建築有限公司
29.	Green Island Cement (Holdings) Ltd.	青洲英坭(集團)有限公司
30.	Hang Lung Properties Ltd.	恒隆地產有限公司
31.	Hanison Construction Company Ltd.	興勝建築有限公司
32.	HKR International Ltd.	香港興業國際集團有限公司

33.	Hong Kong Aero Engine Services Ltd.	香港航空發動機維修服務有限公司
34.	Hong Kong Aircraft Engineering Co., Ltd.	香港飛機工程有限公司
35.	Hong Kong Applied Science and Technology Research Institute Company Ltd.	香港應用科技研究院有限公司
36.	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
37.	Hong Kong Dragon Airlines Ltd.	港龍航空有限公司
38.	Hong Kong Exchanges and Clearing Ltd.	香港交易及結算所有限公司
39.	Hong Kong Housing Authority	香港房屋委員會
40.	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
41.	Hong Kong Jockey Club, The	香港賽馬會
42.	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
43.	Hong Kong Science and Technology Parks Corporation	香港科技園公司
44.	Hong Kong Sport Institute Ltd.	香港體育學院有限公司
45.	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
46.	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
47.	Hongkong Land Ltd.	香港置地集團公司
48.	Hongkong United Dockyards Ltd.	香港聯合船塢集團有限公司
49.	HSBC	滙豐
50.	Hsin Chong Construction Group Ltd.	新昌營造集團有限公司
51.	InterContinental Hong Kong	香港洲際酒店
52.	Jardine Airport Services Ltd.	怡中航空服務有限公司
53.	Jardine Matheson Ltd.	怡和管理有限公司
54.	Jebsen & Co. Ltd.	捷成洋行有限公司
55.	Kerry Properties (H.K.) Ltd.	嘉里發展有限公司
56.	Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd., The	九龍巴士(一九三三)有限公司
57.	Kowloon Shangri-La Hotel	九龍香格里拉大酒店
58.	KPMG	畢馬威會計師事務所
59.	Lai Sun Development Company Ltd.	麗新發展有限公司
60.	Lee Kum Kee International Holdings Ltd.	李錦記國際控股有限公司
61.	Li & Fung (Retailing) Ltd.	利豐(零售)有限公司
62.	Maersk Hong Kong Ltd.	馬士基集團香港有限公司
63.	Mandatory Provident Fund Schemes Authority	強制性公積金計劃管理局
64.	Mitsubishi Electric Hong Kong Group Ltd.	三菱電機香港集團有限公司

65.	Modern Terminals Ltd.	現代貨箱碼頭有限公司
66.	MTR Corporation	港鐵公司
67.	New World First Bus Services Ltd.	新世界第一巴士服務有限公司
68.	Nielsen Company (Hong Kong) Ltd., The	-
69.	Ocean Park Corporation	海洋公園公司
70.	Ove Arup & Partners Hong Kong Ltd.	奧雅納工程顧問
71.	Paul Y. Management Ltd.	保華管理有限公司
72.	PCCW Ltd.	電訊盈科有限公司
73.	PricewaterhouseCoopers Ltd.	羅兵咸永道有限公司
74.	Public Bank (Hong Kong) Ltd.	大眾銀行(香港)
75.	Sa Sa International Holdings Ltd.	莎莎國際控股有限公司
76.	Samsonite Asia Ltd.	-
77.	Sanfield (Management) Ltd.	新輝(建築管理)有限公司
78.	Schindler Lifts (Hong Kong) Ltd.	迅達升降機(香港)有限公司
79.	Shiu Wing Steel Ltd.	紹榮鋼鐵有限公司
80.	Shui On Construction and Materials Ltd.	瑞安建業有限公司
81.	Shun Hing Electronic Trading Co. Ltd.	信興電器貿易有限公司
82.	Sik Sik Yuen	薈色園
83.	Sino Land Company Ltd.	信和置業有限公司
84.	Sony Corporation of Hong Kong Ltd.	索尼香港
85.	Standard Chartered Bank (Hong Kong) Ltd.	渣打銀行(香港)有限公司
86.	Sun Hung Kai Properties Ltd.	新鴻基地產有限公司
87.	Television Broadcasts Ltd.	電視廣播有限公司
88.	Triumph International (Hong Kong) Ltd.	黛安芬國際(香港)有限公司
89.	Urban Group	富城集團
90.	Urban Renewal Authority	市區重建局
91.	Whirlpool (Hong Kong) Ltd.	惠而浦(香港)有限公司
92.	Wing Hang Bank, Ltd.	永亨銀行
93.	Wong & Ouyang (HK) Ltd.	王歐陽(香港)有限公司
94.	YATA Ltd.	一田百貨
95.	Yau Lee Holdings Ltd.	有利集團有限公司
96.	YMCA of Hong Kong	香港基督教青年會
97. – 117. 不具名機構*		

*這些機構不欲公開名稱。

