

二零零九年公務員入職薪酬調查 薪酬比較調查

調查報告（中文譯本）

HayGroup



二零零九年十二月

目錄

	頁數
1. 簡介	3
2. 調查方法	4
2.1 概述	4
2.2 資歷基準制度	4
2.3 調查涵蓋的資歷組別	5
2.4 職能比較 — 職位屬系	5
2.5 選取私營機構	6
2.6 選取私營機構職位	6
2.7 調查數據項目	7
2.8 數據核實和確認	7
2.9 數據整合與分析	8
3. 調查過程	9
3.1 調查範圍	9
3.2 數據蒐集	9
3.3 數據核實和確認	10
3.4 數據整合與分析	10
4. 調查結果	11
4.1 參與機構及蒐集所得數據	11
4.2 提供有效數據的參與機構概況	12
4.3 蒐集所得數據簡介	14
4.4 調查結果及分析	16
5. 意見及建議	19
5.1 調查結果的應用	19
5.2 數據不足的資歷組別	19
5.3 供未來入職薪酬調查參考的建議	20
附件	
附件 1：薪酬比較調查的資歷組別及職位屬系	21
附件 2：資料蒐集組合	23
附件 3：參與的私營機構	38

1. 簡介

- 1.1 Hay Group Limited 於二零零九年七月受公務員薪俸及服務條件常務委員會（下稱“薪常會”）委聘，為二零零九年入職薪酬調查進行一項薪酬比較調查（下稱“調查”）。調查涵蓋非首長級文職職系。入職薪酬調查是公務員薪酬調整機制的一部分，每三年進行一次，與每六年一次的薪酬水平調查及每年的薪酬趨勢調查相輔相成，從而確定公務員入職薪酬與私營機構是否大致相若。
- 1.2 這次調查以二零零九年四月一日作為參照日期，旨在蒐集私營機構相關的薪酬數據，並對私營機構及政府需要相類學歷及經驗要求（如適用）的入職職位的現金報酬，進行比較。調查結果為薪常會提供參考資料，考慮是否需要及如何調整公務員入職薪酬，並就二零零九年入職薪酬調查向當局作出建議。
- 1.3 本報告第二章簡介調查方法，第三章闡述調查過程（包括數據蒐集、核實和整合），第四章載述調查結果及分析，第五章闡述我們就公務員與私營機構薪酬比較的相關意見和建議。

2. 調查方法

2.1 概述

- 2.1.1 經薪常會同意，這次調查的方法（下稱“認可調查方法”）參考了二零零六年入職薪酬調查（與二零零六年薪酬水平調查同時進行）及一九九九年入職薪酬調查的總體方法，以確保方法一致，可相互比較。
- 2.1.2 調查集中分析與公務員入職職位相類似的私營機構入職職位的現金報酬（包括底薪、固定花紅、現金津貼及浮動薪酬），並以二零零九年四月一日作為調查的參照日期。

2.2 資歷基準制度

- 2.2.1 按照以往入職薪酬調查的做法，這次調查以資歷基準制度作為調查的基礎。在該制度下，公務員與私營機構的薪酬比較，主要以學歷和經驗（如適用）要求相近的入職職位，作為比較基礎。
- 2.2.2 資歷基準制度建基於公務員資歷組別。目前，按照最低學歷要求和相關經驗要求（如適用），非首長級公務員文職職系劃分為 12 個資歷組別，詳情如下：

資歷組別	學歷及經驗要求（如適用）
資歷組別 1	無需中學會考五科及格職系
資歷組別 2.1	中學會考證書職系第一組：需要中學會考五科及格的職系
資歷組別 2.2	中學會考證書職系第二組：需要中學會考五科及格，並具相當經驗的職系
資歷組別 3.1	高級文憑及文憑職系第一組：高級文憑職系
資歷組別 3.2	高級文憑及文憑職系第二組：文憑職系
資歷組別 4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗
資歷組別 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
資歷組別 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
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的職系
資歷組別 8	專業及相連職系第一組：專業學會會員或同等資格 專業及相連職系第二組：薪酬結構與第一組職系相關連的職系
資歷組別 9	學位及相連職系
資歷組別 10	第一標準薪級職系
資歷組別 11	教育職系
資歷組別 12	其他職系

2.2.3 每個資歷組別都有一個（或兩個）基準薪酬，而當局是因應入職薪酬調查所得的私營機構相類學歷（以及經驗要求，如適用）的入職薪酬釐定有關基準。倘若某現有資歷組別在私營機構中並無相若入職薪酬可作比較，則該資歷組別的基準薪酬便根據它與其他資歷組別的現有內部對比關係來釐定。某資歷組別的基準薪酬釐定後，在該資歷組別內的公務員職系的入職薪酬通常會與有關基準看齊，或較該基準高一個或多個支薪點（視乎特別工作要求或招聘人員有否困難等因素而定）。

2.3 調查涵蓋的資歷組別

2.3.1 這次調查涵蓋資歷組別 1 至 10，共涉及 268 個非首長級公務員基本職級。由於資歷組別 11 和 12 的獨特工作性質及各有不同的入職要求，這兩個資歷組別不納入調查範圍之內。

2.4 職能比較 — 職位屬系

2.4.1 為確保所比較的公務員與私營機構入職職位的職能相若，公務員基本職級按一般職能分為不同的職位屬系。每一職位屬系所代表的職位，在職能原則、性質或慣常做法上都是相似的。職位屬系的分類，補充最低聘任資歷要求，作為在調查中挑選相類的私營機構職位及核實數據的基礎。只有與某資歷組別的資歷要求類似，並與該資歷組別內的職位屬系的職能相若的私營機構入職職位，其資料才會被蒐集以作比較之用。

2.4.2 為使這次調查與二零零六年薪酬水平調查／入職薪酬調查的做法一致，並考慮到日後薪酬水平調查和入職薪酬調查的銜接，在這次調查中，我們採用二零零六年薪酬水平調查所採納的五個職位屬系為基礎，制訂了一個分類更仔細的八個職位屬系分類方法。我們也參考了我們數據庫中常見的私營機構職位工作類別，並平衡所需，避免因職位屬系分類過於仔細而影響從私營機構取得充足的比較數據。在認可調查方法中採用的八個職位屬系為：

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

2.4.3 經研究這次調查涵蓋的十個資歷組別中公務員基本職級的職責說明，並根據它們的主要職能，我們為每個資歷組別制定相關的職位屬系，詳見附件 1。

2.5 選取私營機構

2.5.1 我們採用下述準則挑選納入調查範圍的私營機構。這些準則與二零零六年薪酬水平調查／入職薪酬調查及每年的薪酬趨勢調查一致。所選取的機構應：

- (a) 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。
- (b) 在所屬行業中被視為具有代表性的僱主，通常僱用至少 100 名僱員，也可彈性包括符合各項選取準則但僱用少於 100 名僱員的私營機構，令調查更具代表性。
- (c) 整體而言，有足夠的入職職位，與調查涵蓋的每個公務員資歷組別的入職職位相當類似。
- (d) 根據香港的特有因素和考慮條件來訂定薪酬，而不是以適用於香港以外的因素為依據。
- (e) 並非採用政府的薪酬調整幅度或薪級表作為訂定薪酬調整或薪酬水平的主要根據。
- (f) 整體而言，涵蓋廣泛的經濟行業。
- (g) 若為本港某一集團的公司，而該公司在訂定薪酬安排時主要是以相關經濟行業的情況作為依據，便應視作獨立機構。

2.6 選取私營機構職位

2.6.1 為了可與資歷組別 1 至 10 的公務員入職職位作出比較，調查範圍所包括的私營機構職位須符合以下準則：

- (a) 與有關資歷組別內公務員基本職級的最低入職資歷要求相似；
- (b) 按有關資歷組別的職位屬系，與公務員基本職級的職能相似；以及
- (c) 應為全職職位，以及只根據香港的因素和考慮條件來訂定薪酬。

2.6.2 為了與沒有工作經驗要求的資歷組別內的公務員職位作比較，調查範圍大體上包括沒有工作經驗要求和要求具備不超過一年工作經驗的私營機構入職職位。

2.6.3 至於有相關工作經驗要求的資歷組別，則按以下的工作經驗要求蒐集數據：

- 中學會考證書職系第二組（資歷組別 2.2）：2 至 5 年工作經驗。
- 技術督察及相連職系（資歷組別 4）：3 年工作經驗。
- 技術人員、督導及相連職系第一組（資歷組別 5）：2 年工作經驗。

- 技術人員、督導及相連職系第二組（資歷組別 6）：2 或 3 年工作經驗。

2.7 調查數據項目

- 2.7.1 這次調查入職薪酬的定義為 (i) 僱員獲確實聘任後經調整、並在首年僱用期內的現金報酬；或 (ii) 如僱員在獲確實聘任不會有薪酬調整，則指僱員在試用期、並在首年僱用期內的現金報酬。
- 2.7.2 這次調查所蒐集和用於分析的現金報酬項目包括 (i) 底薪，(ii) 固定花紅，(iii) 現金津貼及 (iv) 浮動薪酬，但不包括那些因特殊工作環境（例如超時工作、輪值或工作地點）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。
- 2.7.3 調查蒐集的數據為二零零八年四月二日至二零零九年四月一日期間（即二零零九年四月一日調查參照日期之前的 12 個月，下稱“調查期”）受聘擔任入職職位的全職僱員（上文第 2.7.2 段所述）所獲發放的四個現金報酬項目數據（如固定花紅）。我們要求參與調查的機構提供在調查期內入職並符合第 2.7.1 段所述種類的全職僱員所支付的實際現金報酬數額；若有關僱員入職不足一年，則適當地把數據按年折算，以反映整年的薪酬狀況。在認可調查方法下，我們亦蒐集試用期僱員及空缺職位的目標現金報酬數據（即試用期僱員將在確實聘任後而獲調整薪酬之四個現金報酬項目，或假若填補空缺職位後會提供給任職者的四個現金報酬項目）。
- 2.7.4 在這次調查中，只有實際現金報酬數據被用作數據分析。目標現金報酬數據則是分開蒐集和整理。

2.8 數據核實和確認

- 2.8.1 為確保數據完整，及考慮到以往入職薪酬調查的慣常做法，有關數據須符合以下審核準則：
- (a) 就每個資歷組別從私營機構蒐集所得的職位數據，須涵蓋該資歷組別公務員基本職級的職位屬系至少六成（60%）；以及
 - (b) 每個資歷組別的調查範圍，須佔參與調查機構總數至少 15%，或不少於 15 間，以較少者為準。

2.9 數據整合與分析

2.9.1 按照二零零六年的薪酬水平調查／入職薪酬調查的做法，這次調查採取「以機構為基礎方法」，以整合從各參與調查機構蒐集所得的數據，並計算出相應資歷組別的市場指標。根據這個方法，不論僱員人數為何，各參與調查機構都佔相同比重。為確保有效的調查結果，重要的是在每一個資歷組別中提供數據的公司數目，而非數據點的數量。

2.9.2 數據分析以下述兩項現金報酬為基礎：

- (a) 年度基本薪金：底薪及固定花紅。
- (b) 年度現金報酬總額：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。

3. 調查過程

3.1 調查範圍

3.1.1 這次調查的目標是涵蓋超過 100 間私營機構，並從中蒐集 2 000 至 3 000 個職位樣本。為此，我們建議並獲薪常會接納邀請 383 家私營機構參與調查，其中包括曾參與薪酬趨勢調查及二零零六年薪酬水平調查／入職薪酬調查的機構。

3.1.2 在 383 間獲邀參與調查的機構中，共有 131 間同意參與調查。經確定這些機構均符合上文第 2.5.1 段所述的選取準則後，我們向薪常會建議把這些機構納入調查範圍。薪常會於二零零九年十月批准把這 131 家私營機構納入調查範圍。

3.1.3 131 間確認為調查範圍的機構在不同經濟行業的分布情況如下：

附表 1

經濟行業	私營機構數目	%
1. 社區、社會及個人服務業	20	15%
2. 建造業	12	9%
3. 金融、保險、地產及商用服務業	42	32%
4. 酒店及飲食業	5	4%
5. 製造業	10	8%
6. 運輸、倉庫、通訊及公用事業	14	11%
7. 批發、零售及進出口貿易業	28	21%
總數	131	100%

3.2 數據蒐集

3.2.1 數據蒐集由二零零九年十月開始，在二零零九年十一月完成。我們採用為這次調查特別設計的資料蒐集組合（附件 2），蒐集參與機構的數據。該組合包括一份用以蒐集機構資料及調查相關資料的簡短問卷，以及一份附有指引的詳細數據輸入試算表。參與機構可按照指引，輸入每位在職者或入職職位空缺的薪酬資料（包括底薪、固定花紅、現金津貼及浮動薪酬）。

3.2.2 在指引中，我們為每個職位屬系提供了具體說明，以便在數據蒐集過程中識別相關的私營機構職位。我們並在指引中提供典型的職能／職位名稱，作為補充參考資料。

3.2.3 這次調查的目標是以入職職位的最低學歷要求（及最低經驗要求，如適用）為蒐集薪酬數據的基礎，而不論在職者的學歷或經驗是否高於最低標準，或有其他個人特長。因此，我們在數據輸入試算表中加設了“薪酬差異”一項，要求填寫人說明該任職者的底薪是否因其實際學歷及／或經驗作出了調整。若然，我們會要求填寫人按照該入職

職位的最低入職要求提供薪酬數據，並剔除因任職者的實際學歷、經驗及／或其他因素（例如個人特長）而作出的薪酬調整。

3.2.4 我們積極跟進參與機構，在數據蒐集過程中提供所需的協助及澄清所獲的資料。

3.3 數據核實和確認

3.3.1 我們核實了從參與機構蒐集所得的所有數據，確保這些數據完整、符合調查目的，並達到認可調查方法的要求。如有需要，我們與相關機構進一步接觸，要求提供額外資料和說明情況。

3.3.2 我們對從各參與調查機構取得的數據，採取了多個步驟，以確保：

- (a) 最低學歷要求與選取的資歷組別互相配稱；
- (b) 最低經驗要求與選取的資歷組別所訂明的最低經驗要求配稱；
- (c) 選取的職位屬於入職職級（若職位名稱顯示為較高級的職位，會再次查證）；
- (d) 職位的主要職能與選取的職位屬系配稱；以及
- (e) 資歷組別與職位屬系沒有不相符的情況。

3.3.3 此外，亦會複核在數據系列中最高 10% 和最低 10% 的數據，以確保資料準確。

3.4 數據整合與分析

3.4.1 我們根據上文第 2.9.1 段及第 2.9.2 段所述的認可調查方法，整合了從參與機構蒐集所得的數據和資料，並進行定量分析。

4. 調查結果

4.1 參與機構及蒐集所得數據

4.1.1 在 131 間確認為調查範圍的私營機構中，最終有 117 間（見附件 3）提供了合共 10 108 個數據。經過第 3.3 段所述的核實過程，三間機構的數據被剔除，其餘 114 間私營機構就資歷組別 1 至 10 提供了共 9 191 個數據。

4.1.2 蒐集所得的職位樣本遠遠超過 2 000 至 3 000 個數據的預期目標。正如第 2.7.4 段所述，只有實際現金報酬的數據（見第 2.7.3 段，即剔除試用期僱員和空缺職位的目標現金報酬數據）在這次調查中被用作數據分析。資歷組別 1 至 10 的實際現金報酬數據共有 8 864 個。與試用期僱員及空缺職位的目標現金報酬的 327 個數據相比，實際薪酬數據為薪酬比較提供了更為可靠的基礎，因此應在二零零九年入職薪酬調查中用作比較基準。按資歷組別分類，上述 8 864 個數據的分項數字，以及參與機構及職位屬系的情況如下：

附表 2

資歷組別	數據量 (實際薪酬)	參與機構		涵蓋的 職位屬系		
		數量	%	數量	%	
資歷組別 1	無需中學會考五科及格職系	2 778	51	45%	5	100%
資歷組別 2.1	中學會考證書職系第一組：需要中學會考五科及格的職系	1 371	70	61%	6	100%
資歷組別 2.2	中學會考證書職系第二組：需要中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	827	12	11%	4	100%
資歷組別 3.1	高級文憑及文憑職系第一組：高級文憑職系	54	8	7%	1	100%
資歷組別 3.2	高級文憑及文憑職系第二組：文憑職系	377	41	36%	5	100%
資歷組別 4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	45	5	4%	2*	67%
資歷組別 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%
資歷組別 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%
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的職系	87	20	18%	5	100%

*涵蓋三個職位屬系中的兩個

資歷組別	數據量 (實際薪酬)	參與機構		涵蓋的 職位屬系	
		數量	%	數量	%
資歷組別 8 專業及相連職系	138	16	14%	5**	83%
資歷組別 9 學位及相連職系	1 956	84	74%	5	100%
資歷組別 10 第一標準薪級職系	562	20	18%	1	100%
總數	8 864	114	100%	-	-

**涵蓋六個職位屬系中的五個

4.1.3 資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 和資歷組別 4 的數據未能符合上文第 2.8.1 段所述至少涵蓋 15 間參與機構的審核準則。剔除上述三個數據不足的資歷組別後，這次調查合共採用了從 112 間私營機構蒐集所得的 7 938 個實際薪酬數據（下稱“有效數據”），作分析之用。

4.2 提供有效數據的參與機構概況

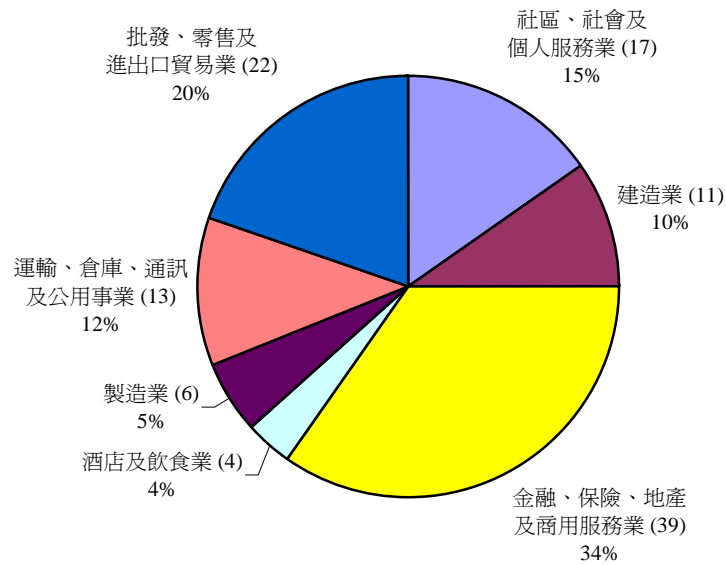
4.2.1 提供有效數據的 112 間參與機構廣泛分布於香港各個經濟行業，與在確認調查範圍的機構的分布情況相似（見第 3.1.3 段），詳見附表 3 及圖 1：

附表 3

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

按經濟行業劃分的參與機構

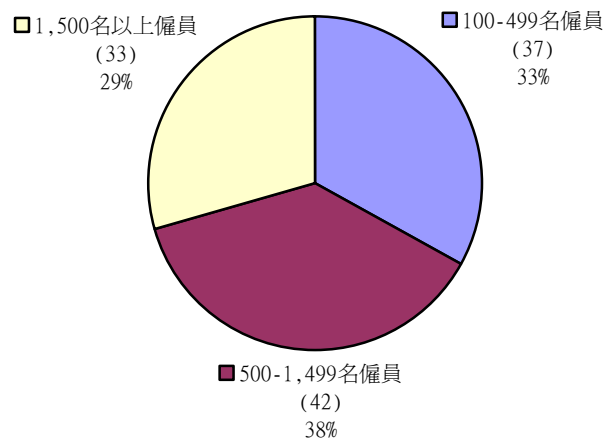
圖 1



4.2.2 在僱員規模方面，上述 112 間機構都擁有至少 100 名員工（正如上文第 2.5.1 段所述，這是選取機構的準則之一）。它們在各自的經濟行業都被視為具代表性的僱主，並代表了不同規模機構的合理組合，詳見圖 2：

按僱員人數劃分的參與機構

圖 2

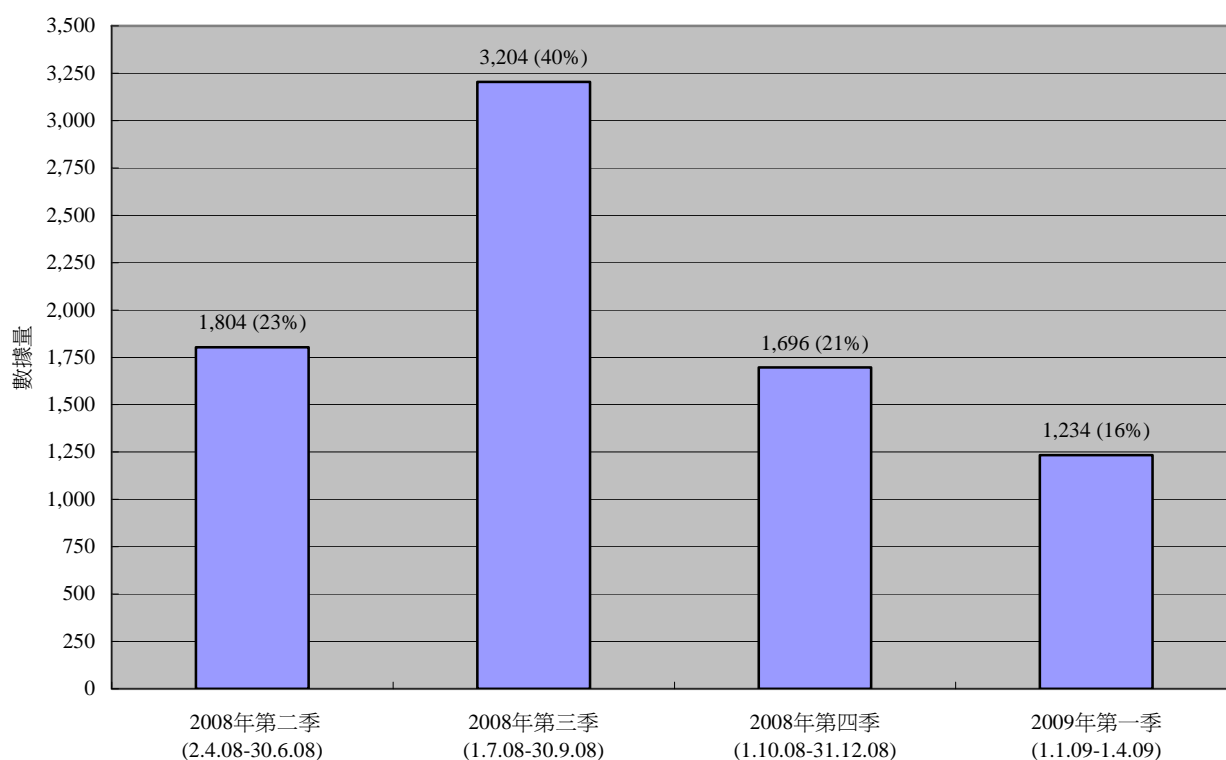


4.3 蒐集所得數據簡介

4.3.1 調查期涵蓋二零零八年四月二日至二零零九年四月一日的 12 個月。在環球金融風暴的衝擊下，經濟形勢在二零零八年九月後急轉直下。在這個背景下，我們注意到 63% 的有效數據來自在二零零八年第二季度及第三季度的新聘人員，而餘下的 37% 則為另外兩個季度的新聘人員（見圖 3）。這個模式與“正常”年度的情況並無太大偏差，因畢業生集中在夏季離開校園，所以這段期間的招聘活動較為活躍。調查期的數據分布情況及蒐集所得的可觀數據量，為確定調查期內私營機構的入職薪酬提供了良好基礎。

按聘任日期(季度)劃分的數據

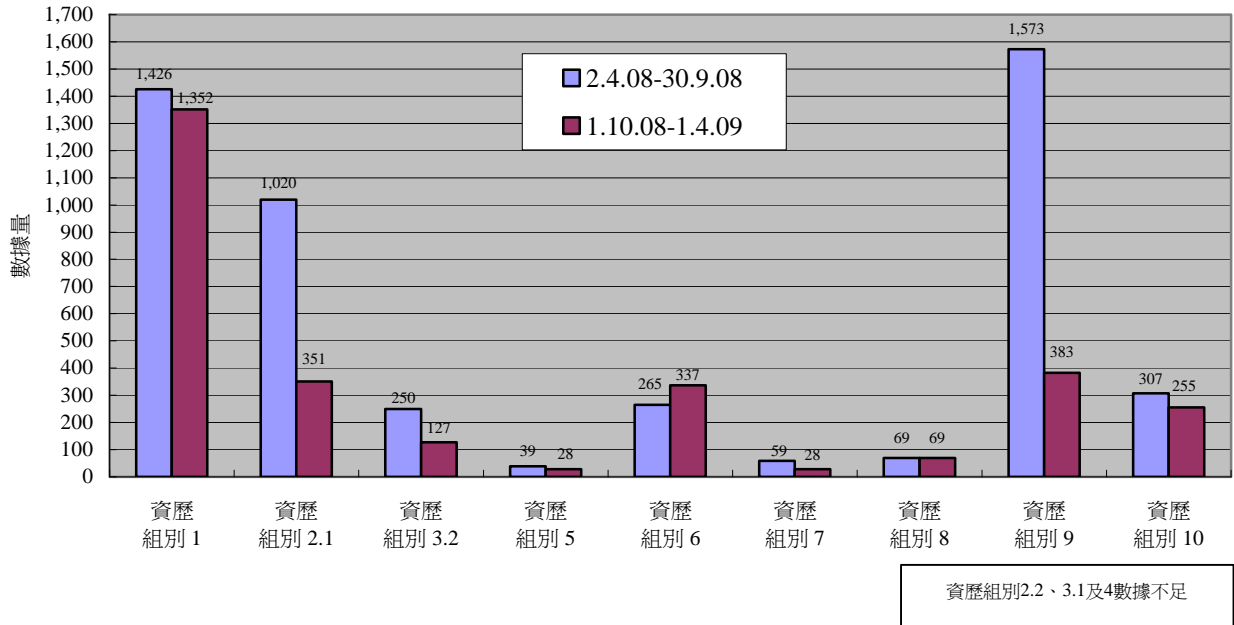
圖 3



4.3.2 圖 4 顯示，在調查期下半段期間，幾乎所有資歷組別的新聘人員數目均下降，其中資歷組別 9（學位職系）降幅最大。除了夏季畢業生的因素外，數目大幅下降也可能是由於金融風暴爆發後，學位職位的數目減少所致。

按資歷組別劃分的數據（半年度）

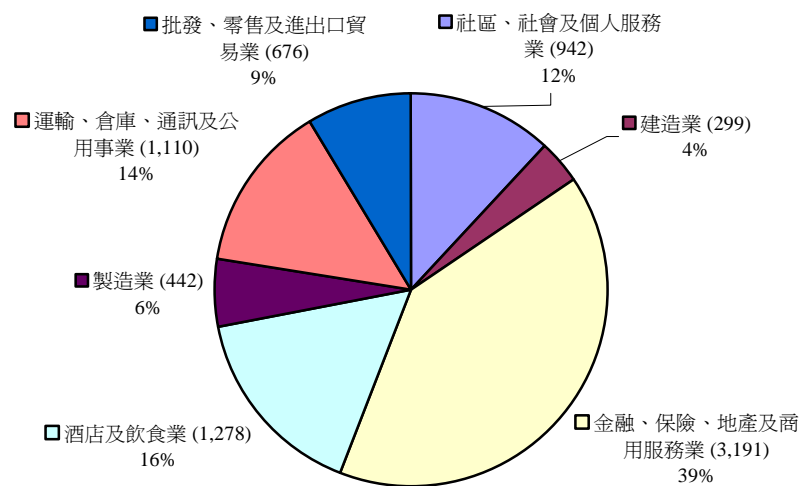
圖 4



4.3.3 所得數據在各經濟行業及不同規模公司的分布情況，分別見圖 5 和圖 6。

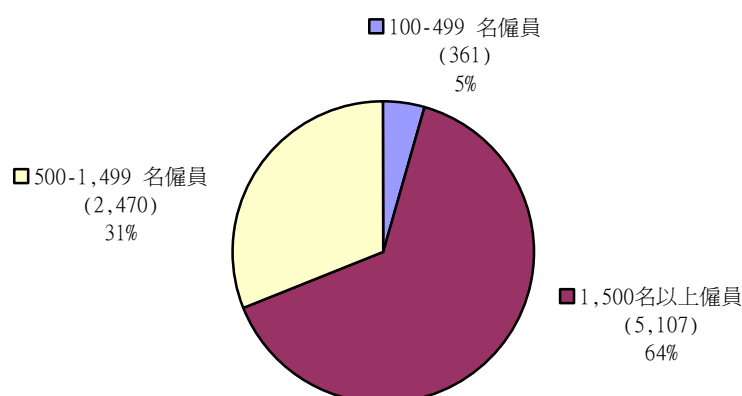
按經濟行業劃分的數據

圖 5



按機構僱員人數劃分的數據

圖 6



4.4 調查結果及分析

市場上四分位值

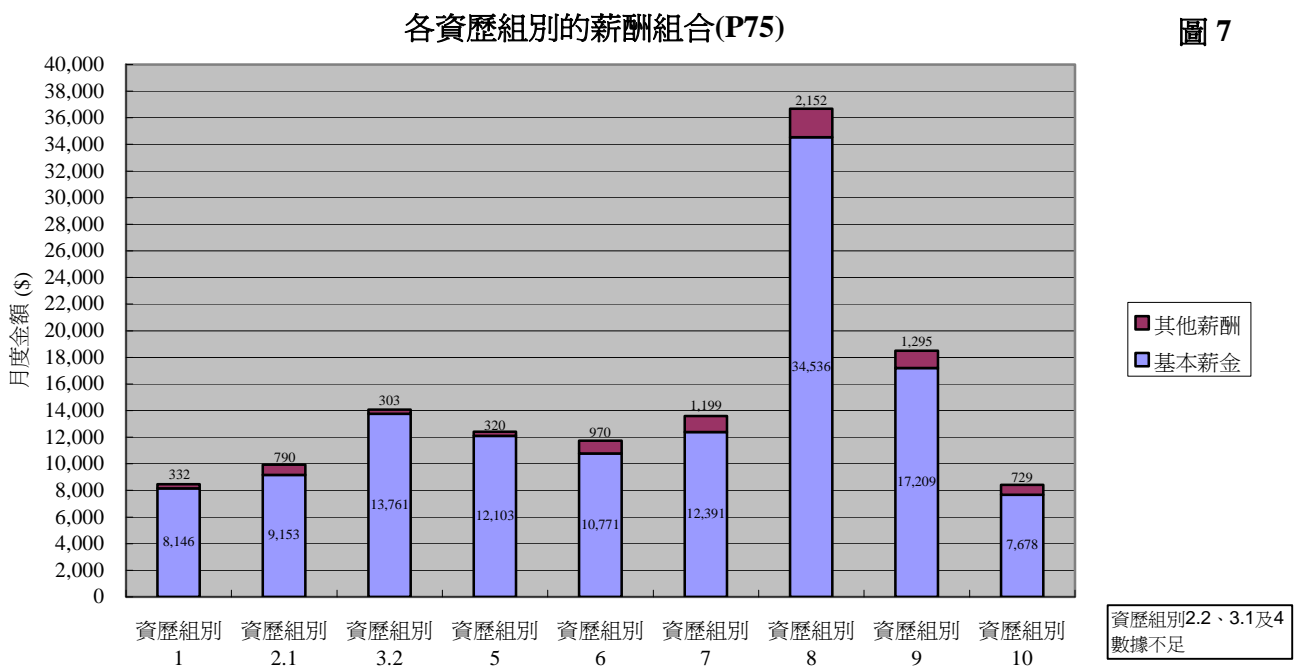
4.4.1 我們注意到在以往的入職薪酬調查中，都採用市場上四分位值（即 P75）作為與公務員薪酬比較的基礎。市場上四分位值是指將私營機構可比較的入職職位中發放最高薪酬的首 25% 的公司與其餘的 75% 的公司作出區分的薪酬水平。根據私營機構入職薪酬數據整合得出的各資歷組別基本薪金及現金報酬總額的市場上四分位值，載於下文附表 4。該表亦提供月度數據，以便與公務員薪酬進行比較。

附表 4

	基本薪金		現金報酬總額	
	市場上四分位值 (P75) \$		市場上四分位值 (P75) \$	
	年度	月度	年度	月度
資歷組別 1	97,757	8,146	101,738	8,478
資歷組別 2.1	109,837	9,153	119,314	9,943
資歷組別 2.2	數據不足			
資歷組別 3.1	數據不足			
資歷組別 3.2	165,130	13,761	168,767	14,064
資歷組別 4	數據不足			
資歷組別 5	145,234	12,103	149,072	12,423
資歷組別 6	129,254	10,771	140,896	11,741
資歷組別 7	148,687	12,391	163,079	13,590
資歷組別 8	414,430	34,536	440,256	36,688
資歷組別 9	206,505	17,209	222,044	18,504
資歷組別 10	92,130	7,678	100,882	8,407

薪酬組合

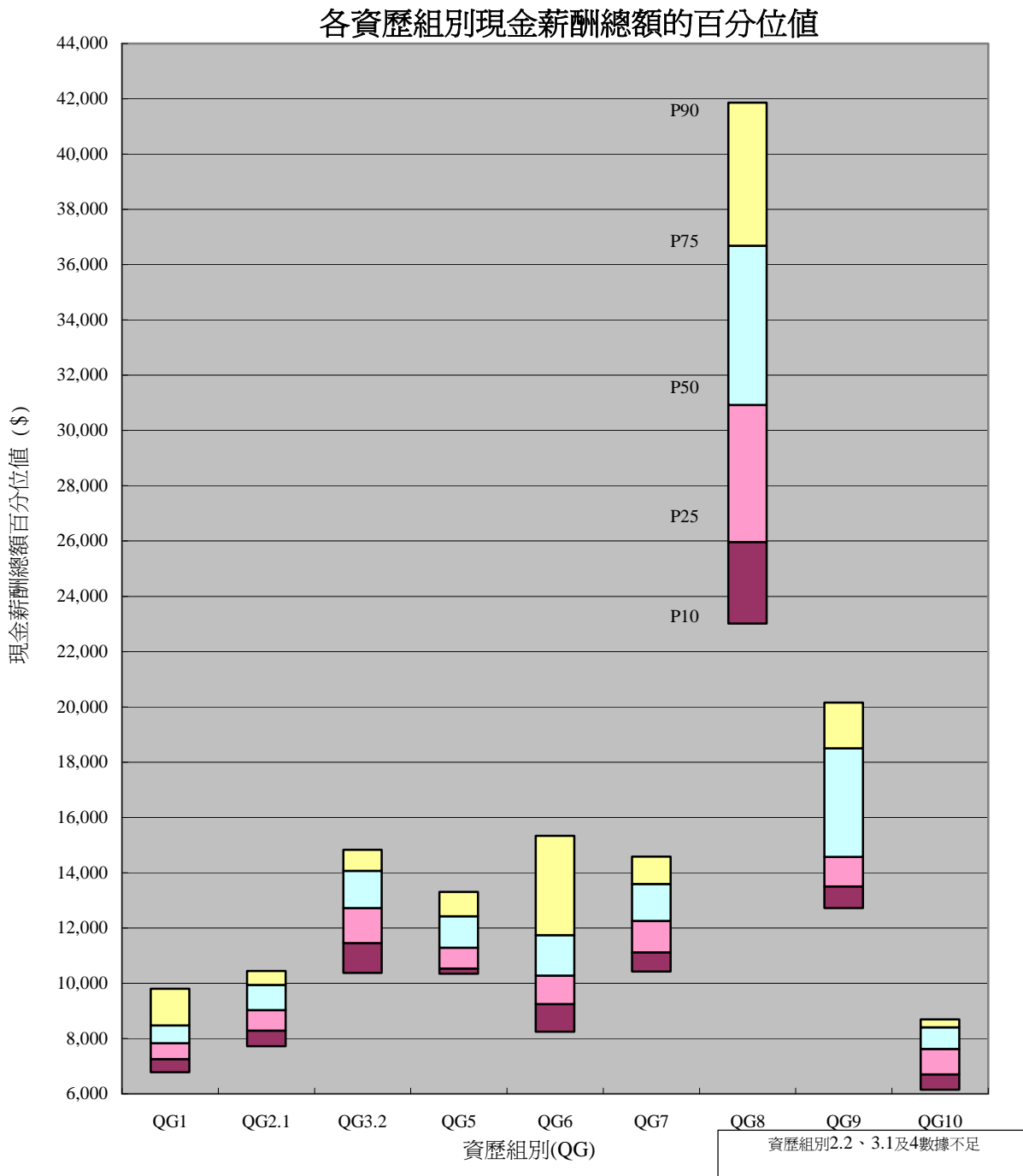
4.4.2 基本薪金由底薪及固定花紅組成。其他現金薪酬（包括現金津貼和浮動薪酬）則在現金報酬總額中反映出來。現金津貼包括房屋津貼、教育津貼等。根據認可調查方法，基於特殊工作環境（例如超時工作、輪值或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額不計算在內。正如圖 7 所示，根據資歷組別 1 至資歷組別 10 的 P75 薪酬水準，浮動薪酬和現金津貼與基本薪金相比所佔比例較低，僅佔現金報酬總額少於 10%。



數據分布

4.4.3 我們對每個資歷組別的數據分布情況進行了分析，以研究數據是否“集中”、外圍數據的程度及其影響。下文圖 8 以現金報酬總額不同百分位值的分布情況，說明各資歷組別的數據分布程度。分析結果顯示，資歷組別 6、資歷組別 8 和資歷組別 9 相對其他資歷組別的數據較為分散。這情況是可以理解的：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而其薪酬又有顯著差異的專業人士。在某程度上，上述因素對涵蓋學位職位的資歷組別 9 也適用。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分布的標準誤差就愈大。這個現象在數據較分散且數據量相對較少的情況下尤為明顯。

圖 8



5. 意見及建議

5.1 調查結果的應用

- 5.1.1 我們已根據薪常會認可的調查方法進行這次調查。私營機構積極參與，情況令人鼓舞。大多數資歷組別都蒐集到足夠數據。我們相信，調查結果能為私營機構與公務員的入職薪酬比較，提供廣泛而合理的基礎。
- 5.1.2 我們留意到，公務員與私營機構在招聘、薪酬和事業發展的策略及做法上存在固有的基本差異。私營機構通常訂有為吸引人才和激勵表現而設的明確薪酬策略，且在薪酬政策中更為重視職位的工作內容、價值，以及個別員工的素質及潛能。總體而言，私營機構能夠更迅速地因應業務表現和經濟周期的變化而調整其薪酬安排。另一方面，政府在招聘上則較為重視學歷要求，並期望通過提供穩定的環境、穩步的事業發展及就業保障，來挽留和栽培人才。我們認為在應用調查結果時，須考慮上述因素。
- 5.1.3 各資歷組別的數據顯示不同散布程度，並傾向有不同程度的標準誤差。我們認為以相類性質的調查而言，這個情況並非罕見，及可能由不同的偶然因素所引致，例如選取參與調查的機構等。我們認為不應直接、機械式地應用調查結果，而應該考慮公務員隊伍的獨特性及其他相關因素，在應用調查結果時作出一些靈活安排（或緩衝）。
- 5.1.4 然而，由於各資歷組別的數據散布程度不一，實難以定出一個特定百分比，可作為適用於所有資歷組別的緩衝水平。統計學上亦沒有完備的公式，可按標準誤差，為每個資歷組別定出緩衝水平。因此，採用任何一個百分比作為緩衝水平都必然是任意的安排。
- 5.1.5 我們理解，鑑於政府作為良好及大僱主的定位，以及有實際需要在勞工市場保持競爭力以吸引並保留合適人才，市場上四分位值一直作為公務員入職薪酬的基準，並在其他公務員薪酬調查中廣為應用。我們支持繼續採用這做法。

5.2 數據不足的資歷組別

- 5.2.1 正如第 4.1.3 段所述，資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 和資歷組別 4 不符合數據至少涵蓋 15 間參與機構的審核準則。對於上述數據不足的資歷組別，可參照它們現時與相關資歷組別的內部對比關係。我們理解上述做法符合政府的既定做法，並認為這方法是務實和適當的。

5.3 供未來入職薪酬調查參考的建議

- 5.3.1 鑑於某些資歷組別難以蒐集到足夠數據，我們認為可以考慮在將來進行入職薪酬調查蒐集數據時，更新及精簡某些資歷組別。
- 5.3.2 資歷組別 2.2 的經驗要求為二至五年，範圍相對較大。實際上，該資歷組別內的公務員入職薪酬很大程度上是基於各種不同的額外聘任要求（即大多數高於基準）。即使該資歷組別蒐集到的私營機構入職薪酬數據足以用於調查分析，其數據差異都會偏大。至於資歷組別 3.1，所涵蓋要求高級文憑加零至一年工作經驗的職位、主要擔任醫療服務及相關職能的入職職位。然而該資歷組別沒有足夠可提供相應薪酬數據的私營機構。有鑑於此，我們建議考慮是否需要在未來的入職薪酬調查中，修改或更仔細界定這兩個資歷組別的數據蒐集。
- 5.3.3 資歷組別 4 涵蓋要求高級證書及三年工作經驗的入職職位。我們了解，目前香港的專上教育機構已不再頒發高級證書（除少量個別課程外）。因此，我們認為在未來的入職薪酬調查中，該資歷組別數據不足的問題依然會存在。可考慮更新該資歷組別，以便在日後的入職薪酬調查蒐集數據。
- 5.3.4 在更新資歷組別時，3-3-4 學制下將出現的改變，亦是必須考慮的另一因素。
- 5.3.5 職位屬系的分類，亦應按照當前情況持續檢討。

附件 1：薪酬比較調查的資歷組別及職位屬系

資歷組別		職位屬系	
資歷組別 1	無需中學會考五科及格 職系	職位屬系 1 職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 5 職位屬系 6	文書及秘書 內部支援(機構服務) 內部支援(技術及營運) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施)
資歷組別 2.1	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	職位屬系 1 職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6	文書及秘書 內部支援(機構服務) 內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施)
資歷組別 2.2	中學會考證書職系第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	職位屬系 1 職位屬系 2 職位屬系 5 職位屬系 6	文書及秘書 內部支援(機構服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施)
資歷組別 3.1	高級文憑及文憑職系第一組：高級文憑職系	職位屬系 4	公共服務(社會及個人服務)
資歷組別 3.2	高級文憑及文憑職系第二組：文憑職系	職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6 職位屬系 7	內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施) 工務
資歷組別 4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	職位屬系 3 職位屬系 6 職位屬系 7	內部支援(技術及營運) 公共服務(資源及設施) 工務
資歷組別 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	職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 6 職位屬系 7 職位屬系 8	內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(資源及設施) 工務 操作支援

資歷組別		職位屬系	
資歷組別 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	職位屬系 3 職位屬系 7 職位屬系 8	內部支援(技術及營運) 工務 操作支援
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的職系	職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6	內部支援(機構服務) 內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施)
資歷組別 8	專業及相連職系 第一組： 專業學會會員或同等資格 專業及相連職系 第二組： 薪酬結構與第一組職系相關連的職系	職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6 職位屬系 7	內部支援(機構服務) 內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施) 工務
資歷組別 9	學位及相連職系	職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6	內部支援(機構服務) 內部支援(技術及營運) 公共服務(社會及個人服務) 公共服務(社羣) 公共服務(資源及設施)
資歷組別 10	第一標準薪級職系	職位屬系 8	操作支援

附件 2：資料蒐集組合*

二零零九年公務員入職薪酬調查
薪酬比較調查

數據蒐集組合

調查參照日期：2009 年 4 月 1 日

由 Hay Group Limited 撰寫

*註：有關資料蒐集組合原文為英文版，本文件乃中文譯本作參考之用。

目錄

數據蒐集組合

- A 部分 : 基本資料問卷
B 部分 : 入職職位數據輸入試算表

填寫問卷及數據輸入試算表指引

A 部分：基本資料

1. 一般資料

- a. 公司名稱: _____
- b. 聯絡人:
- (i) 姓名: _____
- (ii) 職位: _____
- (iii) 電話: _____
- (iv) 傳真: _____
- (v) 電郵: _____

2. 公司簡介

- a. 2009 年 4 月 1 日的僱員人數（月薪制）: _____
- b. 2008 年 4 月 2 日至 2009 年 4 月 1 日期間受聘擔任入職職位，並在 2009 年 4 月 1 日仍在職的全職僱員¹人數: _____ (不包括實習生、學徒、輸入勞工及合約期不足一年的僱員)。
- c. 2009 年 4 月 1 日入職職位²的空缺數目: _____
- d. 核心業務的性質: _____

3. 薪酬政策

- a. 薪酬調整月份³: _____
- b. 假設受聘擔任入職職位求職者的學歷符合職位要求但經驗低於職位要求，其底薪是否與完全符合職位要求的員工相同（是/否）: _____
- 若否，請說明具體安排: _____
- c. 假設受聘擔任入職職位求職者的學歷及/或經驗高於職位要求，其底薪是否與完全符合職位要求的員工相同（是/否）: _____
- 若否，請說明具體安排: _____
- d. 貴公司/機構是否有政策預先釐定入職職位的目標薪酬（即“政策薪酬”）（有/沒有）: _____

¹ 請參閱填寫問卷及數據輸入試算表指引第 2 (a) 和 2 (b) 段“全職僱員”及“入職職位”的定義。

² 請參閱填寫問卷及數據輸入試算表指引第 2 (b) 段“入職職位”的定義。

³ “薪酬調整月份”指薪酬調整生效的月份。

B 部分：入職職位數據輸入試算表

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
職位名稱	試用期 (月) [如適用]	確實聘任 後調薪 (是/否)	僱員 編碼	僱用日期 (日/月/年)	職位 僱用狀況	職能	職位 屬系	最低 學歷	最低 經驗 (年)	資歷 組別	實際/ 目標 薪酬	薪酬差異 (是/否)	年度 底薪	固定花紅	房屋津貼	其他 津貼	其他 津貼 類型	浮動 薪酬

說明:

1. 職位名稱—職位的名稱
2. 試用期—試用期
3. 確實聘任後調薪—獲確實聘任後的薪酬調整
4. 僱員編碼—僱員編碼
5. 僱用日期—有關在職者的受聘日期
6. 職位僱用狀況—職位的僱用狀況
7. 職能—職位的主要職能
8. 職位屬系—職位屬系
9. 最低學歷—職位的最低入職學歷要求
10. 最低經驗—職位的最低入職經驗要求
11. 資歷組別—資歷組別
12. 實際/目標薪酬—按實際/目標薪酬區分的薪酬資料
13. 薪酬差異—因在職者的學歷/經驗而導致的薪酬差異
14. 年度底薪—年度底薪
15. 固定花紅—固定花紅
16. 房屋津貼—房屋津貼年度金額
17. 其他津貼—其他津貼年度金額
18. 其他津貼類型—其他津貼的類型
19. 浮動薪酬—浮動薪酬年度金額

填寫問卷及數據輸入試算表指引

前言

公務員二零零九年入職薪酬調查中的薪酬比較調查（下稱“本調查”），旨在蒐集私營機構入職職位的入職薪酬資料，與需要相類入職資歷的公務員職系的入職薪酬比較，以確定公務員入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持大致相若。

2. 本調查的參照日期為 2009年4月1日，基本上涵蓋 2008年4月2日至 2009年4月1日期間受聘擔任入職職位並在 2009年4月1日仍在職的全職僱員。在本調查中：

- (a) “全職僱員”指領取月薪的員工，但不包括實習生、學徒、外地輸入勞工及合約期不足一年的員工；
- (b) “入職職位”指根據香港的因素和考慮條件來訂定薪酬的入職職位，並不包括入職要求在資歷組別（詳見下文第 15 段）以外的職位；以及
- (c) “現金報酬”包括：
 - 底薪（見第 19 段相關說明）；
 - 固定花紅（見第 20 段相關說明）；
 - 支付給員工的現金津貼（例如房屋津貼、教育津貼），但不包括那些因特殊工作環境（例如超時工作、輪班及工作地點）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（見第 21 和 22 段相關說明）；以及
 - 浮動薪酬（見第 24 段相關說明）。

填寫數據輸入試算表說明（請參閱附錄 I 的範例）

一般說明

3. 本調查涵蓋上文第 2(b)段所述的所有入職職位。
 - 對於在 2009 年 4 月 1 日有在職者並在 2008 年 4 月 2 日至 2009 年 4 月 1 日期間聘用的入職職位，請按在職者的情況提供薪酬資料。
 - 對於在 2009 年 4 月 1 日仍未填補的入職職位空缺，請根據貴機構的薪酬政策（即該職位如果是有在職者而應支付的最低入職薪酬，而**不是**作為預算用途的入職薪酬）提供薪酬資料。

第 1 欄——職位的名稱（“職位名稱”）

4. 請填報該在職者或空缺職位的職位名稱。

第 2 欄——試用期（“試用期”）

5. 請以月為單位填報試用期時限。如不適用，請填“不適用”。

第 3 欄——獲確實聘任後的薪酬調整（“確實聘任後調薪”）

6. 若確實聘任後可獲薪酬調整，請填“是”，若不適用則填“否”。

第 4 欄——僱員編碼（“僱員編碼”）

7. 請為每名在職者編訂一個編碼。基於保密原因，無須提供在職者姓名。若該職位在 2009 年 4 月 1 日懸空，請填“不適用”。

第 5 欄——有關在職者的受聘日期（“僱用日期”）

8. 請填報該在職者受聘加入貴機構的日期。

第 6 欄——職位僱用狀況（“職位的僱用狀況”）

9. 請說明在 2009 年 4 月 1 日該職位是否懸空。若是，請填“懸空”。如該職位在該日已填補，請說明在職者是否仍在試用期（若是，請填“試用”）或已獲確實聘任為全職員工（若是，請填“確實聘任”）。

第 7 欄——職位的主要職能（“職能”），及

第 8 欄——職位屬系（“職位屬系”）

10. 請參考**附錄 II** 各職位屬系（見下文第 12 段）的詳細說明及主要職能例子。
11. 在“職位的主要職能”項下，請填報該職位的主要一般職能（例如財務與會計，銷售／業務拓展）。
12. 在“職位屬系”項下，請根據該職位的主要一般職能，按**附錄 II** 及下文的簡表填報適當的職位屬系編碼（例如 JF 1）。

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

第 9 欄——職位的最低入職學歷要求（“最低學歷”）

13. 請提供該入職職位的在職者必須具備的**最低學歷**，而不是在職者實際持有的學歷。

第 10 欄——職位的最低入職經驗要求（“最低經驗”）

14. 請提供該入職職位的在職者必須具備的**最低**相關工作經驗年期，而不是在職者所擁有的實際工作經驗年數。

第 11 欄——資歷組別（“資歷組別”）

15. 請在本欄填報該在職者／職位所屬的資歷組別編碼（例如 QG1）。請按照下表所列的入職職位最低入職要求選取適當的資歷組別：

資歷組別（QG）		資歷要求
QG 1	無需中學會考五科及格職系	中五或以下程度，加 0 至 1 年工作經驗
QG 2.1	中學會考證書職系第一組	香港中學會考（註 1）五科及格，加 0 至 1 年工作經驗
QG 2.2	中學會考證書職系第二組	香港中學會考（註 1）五科及格，加 2 至 5 年工作經驗
QG 3.1	高級文憑及文憑職系第一組	高級文憑（註 2），加 0 至 1 年工作經驗
QG 3.2	高級文憑及文憑職系第二組	文憑，加 0 至 1 年工作經驗
QG 4	技術督察及相連職系	高級證書，加 3 年工作經驗
QG 5	技術人員、督導及相連職系第一組	相關證書或學徒資格加 2 年工作經驗
QG 6	技術人員、督導及相連職系第二組	工藝及技能或學徒資格，加 2 至 3 年工作經驗
QG 7	需要香港高級程度會考兩科及格和中學會考三科良的職系	香港高級程度會考兩科及格和中學會考三科良（註 3），加 0 至 1 年工作經驗
QG 8	專業及相連職系第一組	持有專業學會會員資格或同等資格，有關資格或可能要求資格持有人必須具備工作經驗，視乎行業而定
	專業及相連職系第二組（薪酬結構與第一組職系相關連的職系）	
QG 9	學位及相連職系	學位，加 0 至 1 年工作經驗
QG 10	第一標準薪級職系	體格強健，能閱讀中文，加 0 至 1 年工作經驗

就招聘公務員來說：

註 1：及格指：

- (i) 在 2006 年中學會考或之前，取得“E 級”或以上成績；
- (ii) 在 2007 年中學會考或之後，中文科及英文科取得“第二級”成績，其他科目則取得“E 級”成績；

註 2：要求高級文憑的職位也接受副學士學位資歷；以及

註 3：在 2007 年中學會考或之後，中文科及英文科“第三級”相當於中文科及英文科（課程乙）“C 級”。

第 12 欄——按實際／目標薪酬區分的薪酬資料（“實際／目標薪酬”）

16. 請填報下述資料：
- 若該入職職位的在職者在 2009 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任，請填“實際”。
 - 若該入職職位的在職者在 2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且職位不設獲確實聘任後的薪酬調整，請填“實際”。
 - 若該入職職位的在職者在 2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且職位設有獲確實聘任後的薪酬調整，請填“目標”。
 - 若該入職職位在 2009 年 4 月 1 日懸空，請填“目標”。

第 13 欄——因在職者的學歷／經驗而導致的薪酬差異（“薪酬差異”）

17. 若受聘擔任入職職位求職者的學歷及／或工作經驗高於或低於該職位的最低資歷要求，且獲聘者的底薪曾因應其實際學歷及／或工作經驗作出調整，請填“是”；若沒有調整，請填“否”。

18. 若在第 13 欄填“是”，請確保第 14 至第 19 欄所填報的薪酬數據是按照該入職職位最低入職要求而支付的薪酬，並剔除因在職者的實際學歷、經驗及／或其他因素而作出的薪酬調整。

第 14 欄——年度底薪（“年度底薪”）

19. 請填報為／擬為在職者提供按年折算的實際／目標底薪。

情況	所需資料
a) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請填報在職者在 2009 年 4 月 1 日按年折算的底薪（即把 2009 年 4 月 1 日的實際月薪乘以 12）。
b) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日仍在試用期</u> ，且 <u>不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	
c) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日仍在試用期</u> ，且 <u>設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按照貴機構在 2009 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後可獲的按年折算目標底薪（即目標月薪乘以 12）。
d) <u>2009 年 4 月 1 日懸空</u> 的入職職位	

第 15 欄—固定花紅（“固定花紅”）

20. 請填報在底薪以外，在合約訂明或按既定做法提供並經按年折算的實際／目標固定花紅，例如發放第 13 個月薪酬為固定花紅，請填報一個月的薪金額。固定花紅還可包括以固定金額發放或按合約期內總薪酬某預設百分比計算的約滿酬金。為方便調查分析，如固定花紅為約滿酬金，請填報 2008 年 4 月 2 日至 2009 年 4 月 1 日按年折算的金額。

第 16 欄—房屋津貼年度金額（“房屋津貼”），及**第 17 欄—其他津貼年度金額（“其他津貼”）**

21. 請提供以下資料：

情況	所需資料
a) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請填報在 2009 年 4 月 1 日之前 12 個月期間支付給在職者的現金津貼總額。若在 2009 年 4 月 1 日該在職者任職不足 12 個月，請按貴機構的薪酬政策填報 <u>按年折算</u> 的金額。
b) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	
c) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按貴機構在 2009 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後可獲的 <u>按年折算目標現金津貼額</u> 。
d) <u>2009 年 4 月 1 日懸空</u> 的入職職位	

第 18 欄—其他津貼的類型（“其他津貼類型”）

22. 若在“其他津貼”項下提供了數據，請具體列明有關津貼的類型。

不納入調查的現金津貼

23. 下述因應特殊工作條件或員工個別情況而提供的現金津貼，**不納入調查**：

- (a) 因員工個別情況而支付的現金報酬（例如發還員工墊支的開支，或用以代替發還已墊支的實報實銷開支）。例如：

- (i) 因超時工作、在非正常工作時間或偏遠地點工作而提供的交通及膳食津貼，或用以代替發還員工實際開支的交通及膳食津貼；
- (ii) 代替發還實際墊支的非實報實銷酬酢津貼。
- (b) 因應某一機構或該機構內指定職位的特殊工作條件而發放的現金報酬。例如：
 - (i) 因應某一指定職位相關的工作條件而支付的金額，例如超時工作、輪班、在偏遠地點工作、颱風值勤、執行厭惡性工作或危險任務等；以及
 - (ii) 並非按實際時數計算的超時工作或輪班定額津貼，以代替實際超時工作或輪班時數應得的補償。
- (c) 某些私營機構採用的特殊現金福利津貼項目。例如：
 - 非通過醫療保險計劃支付而由僱主直接向員工發還門診醫療費用。

第 19 欄—浮動薪酬 (“浮動薪酬”)

24. 浮動薪酬例子可包括銷售佣金、與表現掛鉤薪酬、勤工獎或不定額的約滿酬金（例如按業務／個人表現計算的薪酬）。請根據以下指引提供浮動薪酬按年折算的金額：

情況	所需資料
(a) 在職者在 <u>2009 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請提供在 2009 年 4 月 1 日之前的 12 個月期間以現金支付給在職者的實際浮動薪酬總額。若在 2009 年 4 月 1 日該在職者任職不足 12 個月，請按貴機構的薪酬政策填報按年折算的金額。
(b) 在職者在 2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且 <u>不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	
(c) 在職者在 2009 年 4 月 1 日仍在試用期，且 <u>設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按貴機構在 2009 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後按所享比率計算的按年折算目標浮動薪酬金額。
(d) <u>2009 年 4 月 1 日懸空</u> 的入職職位	

由 Hay Group Limited 提供

入職職位數據輸入試算表範例

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
職位名稱	試用期 (月) [如適用]	確實聘任 後調薪 (是/否)	僱員 編碼	僱用日期 (日/月/ 年)	職位 僱用狀況	職能	職位 屬系	最低 學歷	最低 經驗 (年)	資歷 組別	實際/ 目標 薪酬	薪酬差異 (是/否)	年度 底薪	固定花紅	房屋津貼	其他 津貼	其他 津貼 類型	浮動 薪酬
人力資源 助理	1	是	030	8.12.2008	確實聘任	人力資源 管理	2	中學會考 五科及格	0	2.1	實際	否	\$96,000	\$12,000	\$0	\$0	-	\$4,000
銷售代表	3	否	071	5.2.2009	試用	銷售	5	學位	1	9	實際	是	\$120,000	\$18,000	\$0	\$7,200	教育津貼	\$10,000
銷售代表	3	否	072	3.6.2008	確實聘任	業務 拓展	5	學位	1	9	實際	否	\$120,000	\$18,000	\$24,000	\$7,200	教育津貼	\$20,000
銷售代表	3	否	073	4.12.2008	確實聘任	銷售	5	學位	1	9	實際	否	\$120,000	\$18,000	\$0	\$7,200	教育津貼	\$30,000
司機	1	是	101	6.3.2009	試用	駕駛	8	有效香港 駕駛執照	3	6	目標	否	\$110,000	\$9,000	\$0	\$0	-	\$0
工程師	不適用	否	不適用	不適用	懸空	建築	7	專業學會會員	1	8	目標	否	\$200,000	\$16,000	\$120,000	\$0	-	\$20,000

職位屬系說明

職位屬系 1：文書及秘書

這職位屬系包括執行文書及秘書工作的職位。在公務員基本職級中計有助理文書主任、文書助理、二級私人秘書等。

在私營機構的典型職位則包括一般文員、秘書、私人助理等。

職位屬系 2：內部支援（機構服務）

這職位屬系包括負責為機構提供與管理、辦公室行政、資訊科技或其他內部支援有關的服務的職位。在公務員基本職級中計有二級物料供應員、政府律師、二級行政主任、二級系統分析／程式編制主任、二級會計主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 會計及財務
- 資訊科技
- 法律及公司秘書
- 人力資源管理
- 辦公室行政及管理，例如策劃與政策制定、辦公室管理、翻譯服務、組織架構管理、膳食及住宿服務
- 供應／採購

職位屬系 3：內部支援（技術及營運）

這職位屬系包括負責為機構提供與技術及營運有關的內部支援服務的職位。在公務員基本職級中計有通訊控制員、二級統計主任、二級印刷技術員、炊事員、產業測量師等。

在私營機構中有關工種包括：

- 市場推廣／調查
- 研發
- 銷售行政
- 通訊服務
- 物業估價
- 產業測量
- 土地測量
- 生產控制／策劃
- 品質控制／保證
- 物流／倉庫管理
- 船務／貨運
- 交通運作
- 原料／存貨控制
- 採購

職位屬系 4：公共服務（社會及個人服務）

這職位屬系包括的職位專責主要以一對一方式向服務對象提供社會或個人服務，及透過直接的服務對象／服務提供者介面，提供個人或特設服務。在公務員基本職級中計有二級職業安全主任、註冊護士、醫生、助理社會工作主任、藥劑師、營養科主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 住院醫療服務
- 診所及牙科服務
- 保健服務
- 社會福利服務

職位屬系 5：公共服務（社羣）

這職位屬系包括負責向整個社羣而非個人提供服務的職位，其主要角色為提供對外服務。在公務員基本職級中計有郵差、二級稅務督察、評稅主任、二級助理勞工事務主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 銷售／業務拓展
- 公共關係及推廣
- 客戶服務
- 進出口規管
- 銀行及金融服務

職位屬系 6：公共服務（資源及設施）

這職位屬系包括通過執行／管理與設施、建築物及硬件等有關的工作，間接向服務對象提供服務的職位。在公務員基本職級中計有二級文化工作助理員、房屋事務主任、獸醫師、農業主任、圖書館助理館長、二級運輸主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 屋宇設備
- 物業管理
- 租務
- 環境保護
- 保育

職位屬系 7：工務

這職位屬系包括的職位主要提供專業服務，以及就設施和基礎計劃的設計、建築、品質及安全監管、維修保養和規劃，提供技術支援及檢查服務，以及相關的顧問服務。在公務員基本職級中計有二級工程化驗室技術員、測量主任、二級監工、助理工程督察、建築師、助理電子工程師、屋宇裝備工程師、工料測量師等。

在私營機構中有關工種包括：

- 設計與規格制定
- 測量及評估
- 合約管理
- 項目管理
- 建築及裝置
- 工廠運作
- 保養及維修
- 草圖及繪圖
- 測試及研究
- 品質控制／保證
- 工業安全
- 屋宇測量
- 工料測量

職位屬系 8：操作支援

這職位屬系包括的職位負責為機構的非行政服務提供操作支援，典型的工作要求操作儀器或機器、從事體力勞動或在戶外工作。在公務員基本職級中計有管工、技工、汽車司機、產業看管員、二級工人等。

在私營機構中有關工種包括司機、保安員、茶水間服務員、清潔工人等。

附件 3：參與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	齋色園
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*		

*不願公開名稱的機構