

第四章

學歷組別基準

(本章概述薪酬比較調查，並檢討每一學歷組別的基準)

薪酬比較調查

4.1 我們已申明，保持與私營機構大致相若，是訂定公務員薪酬的一個重要因素。因此，當我們研究公務員的薪俸結構時，必須參考私營機構的做法。為此，我們曾進行一連串的薪酬比較調查，向私營機構收集有關的資料。

4.2 從一開始，我們決定這些調查的目標，就今次全面檢討來說，應是取得有關私營機構情況的概括指標而非精確指標作為參考根據，並切合實際情況彈性地加以應用。若要取得精確指標作為訂定公務員薪酬的依據，就必須制訂一套極為詳細準確的方法；而這套方法未必能夠獲得各有關方面認可及接納為正確的方法。再者，若採取這個方式，在調查過程中，必須詳盡諮詢公務員的意見。這兩項工作都無法在今次檢討的時間規限內完成。

4.3 我們曾研究下列三個不同的薪酬比較方法：—

(甲) 逐一職系進行因素分析法

每一個公務員職系的外部對比關係作個別檢討。採用按因素計算點數的方法，把私營機構中，與指定公務員職系在功能上有若干相似但未必完全相同的工作，跟有關的公務員工作互相比較。

(乙) 核心職系法

首先是在公務員職系中，定出多個可與私營機構工作完全及公平地比較的核心職系。然後，所有其他公務員職系，便依據若干指定的準則與它們連繫起來。私營機構同類工作的薪酬，便作為訂定相應的核心職系及所有相連職系的薪酬的依據。

(丙) 學歷比較法

每一公務員學歷組別入職職級的起薪，以私營機構中某類工作的薪酬作為依據；這些私營機構工作的聘任學歷要求和所執行的功能，須與該公務員學歷組別の入職職級相似。

4.4 採用工作對工作的評估方法（方法甲），應可以包括大部分的公務員職系。但是，這個方法在執行上極其費時，而且會為個別職系訂出精確的指標。如果採用核心職系法（方法乙），進行工作對工作比較的數目便較少。但這個方法仍會導致訂出精確的指標，並須花很長時間與職方進行諮詢，以議定那些工作應作為核心職系以及那些職系應與它們連繫。此外，視乎連繫的情況而定，內部的對比關係將會受到擾亂。學歷比較法（方法丙）則比較概略，並會訂出概括而非精確的指標。這個方法可顧及以往依據學歷訂定的內部對比關係，而且較為簡單直接，引起爭議的可能性也較小。

4.5 我們經過仔細商議及權衡利害後，決定繼續採用學歷比較法，即上次於一九七九至八零年間進行全面檢討時所採用的方法。正如我們在第4.2段所指出，一個涉及工作對工作評估的方法，不單祇須費相當時日來制定，最終可能仍不為各有關方面視為正確。鑑於今次檢討的時間規限，採用一個已經過充分試驗而且較少引起爭議的方法，顯然較為可取。雖然根據學歷比較法而進行的比較，僅限於入職水平的工作，但在可能範圍內，我們仍嘗試向私營機構搜集相當於公務員較高職級的工作的薪酬資料。

4.6 我們認為附帶福利是公務員薪酬的一個重要部分。一九八六年薪酬水平調查在評估附帶福利的價值方面，曾經引起爭議；另一方面，政府在部分福利項目的負擔，與這些福利在公務員眼中的價值，兩者存有差距。鑑於上述情況，我們認為在進行薪酬比較調查中，應同時收集有關私營機構附帶福利的資料，但應與薪金部分分開列出，而且不對那些以實物提供的福利，以現金價值折算。這樣，我們可以掌握政府與私營機構的大概情況，而所作的建議也可適當顧及兩者的差別。

4.7 我們就調查方法所作的詳細討論，載於第一次報告書的第五章。依據上述的基本方針，我們制定了薪酬比較調查的詳細方法。在

過程中，我們曾徵詢兩個中央評議會會員方的意見。他們的意見許多都非常有用，並已納入調查方法之內。

4.8 一九八九年七月，我們授命薪酬研究調查組開展調查。共有92間私營公司參與。實地調查於是年八月開始，並於十一月完成。分析收集所得數據的工作，也於一九九零年一月完成。薪酬研究調查組隨後向我們提交一份調查結果的綜合報告以及九份獨立報告，每份包括一個學歷組別。

4.9 我們在仔細研究各份報告後，確認有關調查是按商定的方法進行。上述調查結果綜合報告書，載於附錄辛。我們注意到，調查只能就有關工作的起薪而非薪酬的一般模式作出結論，這是因為從私營機構所取得有關入職水平以上工作的薪酬資料，非常有限。薪酬研究調查組監督在綜合報告書第3.22及3.23段解釋，若要進一步分析這些資料，必須進行工作評估，而這並不在今次調查的範圍。我們接納這個解釋。

學歷組別基準

4.10 我們在第2.7段已提到，每一學歷組別，都訂有一個基準薪點。這個基準與該組別內各職系聘任所需的最低學歷水平有關連，而所反映的薪酬水平，被認為與入職水平的工作大致相稱。

4.11 應該注意，在學歷基準制度之下，與某項學歷相關的基準，不應抽離地被理解為該學歷的價值的反映。實際上，持有某項學歷的人士受聘時可否得到與該項學歷相關的基準薪酬，須視乎他們受聘的職系屬於那個學歷組別而定。每一基準都與指定的學歷組別相關，並反映被認為與該組別入職水平的工作相稱的薪酬。舉例來說，一名具備大學入學試及格資格的人士，如果加入大學入學試及格組別的職系，可按總薪級表第14點支薪（即大學入學試及格基準）；但如果他加入中學會考證書組別的職系，則只能按總薪級表第5點支薪（中學會考證書基準）。在例外情況下，合適的大學入學試及格人士亦可以受聘於大學學位組別中的若干職系，但他們的入職薪點訂於總薪級表第18點（大學學位的基準訂為總薪級表第20點，但具備大學入學試及格資格的人士，按「低於正常標準」的薪點入職）。

訂定基準的考慮因素

4.12 我們在訂定每一學歷組別的基準時，曾適當地把薪酬比較調查的結果納入考慮。上述調查為每一學歷組別提供了概括的指標，作為訂定學歷組別基準的根據。這指標是從私營機構有關工作的起薪額數據產生。這些私營機構工作的功能和入職條件與該組別的職系相若。

4.13 除了與私營機構保持相若的原則外，我們亦曾充分考慮內部對比關係。對於那些不易與私營機構互作比較的學歷組別，內部對比關係尤其重要。此外，我們又曾考慮每一組別的整体工作比重和特點，然後才就適當的薪金水平作出建議。

4.14 我們應用調查結果時，曾參考調查結果綜合報告書（附錄辛）第12-21頁圖表一至十內A欄所列出的數據。這些數據反映私營機構入職職位的起薪額，而這些職位的聘任學歷要求，與有關公務員學歷組別內各職系的聘任學歷要求相若。上述圖表中歸入B欄的入職職位，規定任職者須具備「額外」資歷，例如特別技能或工作經驗等。公務員職系如果訂有這些額外的入職條件，則有關職系的薪級，將會在基準薪點之上加訂幾個薪點，以反映這些額外條件。此外，正如綜合報告書第5.6段所述，B欄的起薪額數據，可能亦反映某些工作的起薪額；這些工作的職務範圍與歸入A欄的工作不同，而所負責任水平，亦比後者為高，因此，也許與高過入職等級的公務員職級較有關連。同時，B欄所示的數字，與A欄所示的，並無任何直接關係，而且不可視為A欄職位的任職者日後按薪金遞增便可得到的薪酬額。

4.15 我們就各個基準作建議時，亦有考慮第一次報告書第3.34至3.39段所列述的各項因素，包括：公私營機構僱員薪金遞增的步伐有別，因為這兩類機構在這方面所實施的方針和要求，並不相同；其次，公務員薪酬與私營機構相比，應具有足夠的吸引力，俾能挽留那些表現良好、富於經驗而且進取心強但卻在預見將來沒有升級機會的人員；第三，公務員的薪酬適宜與規模較大、根基較穩的私營機構相比。此外，我們亦已適當顧及公私營機構在職業保障、由轉變所帶來的壓力以及對個人自由的限制等方面的差別。不過，我們重申，設計一個精確的刻板公式去訂定薪酬，並不恰當，因此，我們一向所採取的方法是檢討各項有關因素，然後作出最合適的判斷。

4.16 經充分考慮各項有關因素和既定薪俸政策方針後，我們認為，在訂定各個基準時，應以私營機構薪金數據的上四分位值，作為參考。

建議

(a) 無需中學會考五科及格職系

4.17 目前，在「無需中學會考五科及格職系」（見附註）類別之下，設有兩個學歷組別。一組以中三程度為最低入職學歷，另一組則以中四為最低學歷要求。

4.18 薪酬比較調查的結果顯示，在私營機構中，以中三和中四為最低學歷要求的入職職位，起薪額的差別甚微。我們認為這些調查結果反映中學教育在過去十年的發展。隨着這些發展，一般中三學生如果希望繼續進修，都有較佳機會繼續升學。結果，就業市場中原只需具備中三程度的人士擔任的工作，很多由具備較高學歷的人士擔任。撇開這一點，我們認為，既然中三與中四學歷兩者的分別已變得相差不大，繼續依據中三或中四學歷要求把工作分類，亦再無意義。我們的看法是，對具備中三或中四學歷的人士（或甚至完成中五教育但未能在中學會考中取得五科及格或同等學歷的人士），不應以不同的起薪來作區別。因此，我們建議為這兩個組別訂定一個共同的基準，稱為「無需中學會考五科及格職系」的基準。不過，這兩個組別內各職系在工作性質和內容方面的分別，仍應在各別的薪幅和職系結構上加以反映。

4.19 從私營機構的資料數據可以清楚看到，這兩組別的起薪額，應該比其現訂基準（分別為總薪級表第1點和總薪級表第2點）的薪金值高許多。我們建議把上述的共同基準定為總薪級表第5點。

(b) 中學會考證書職系

4.20 現時，「中學會考證書職系」類別下有兩個學歷組別。第一組的入職學歷要求通常為中學會考五科及格。我們在考慮調查結果及

附註：「中學會考五科及格」指在香港中學會考中有五科的成績至少達到「E」級，或同等學歷。

其他有關因素後，建議把這個組別的基準，由原本的總薪級表第5點，提高至總薪級表第7點。我們認為這個基準的薪金值有超過10%的升幅是適當的。

4.21 第二組的聘任基本學歷要求雖為中學會考證書，但這組別內各職系的薪級，主要依據每一職系的額外聘任條件而定，例如：工作經驗、特別技能或年齡，及其他因素如督導或管理責任等。因此，我們認為現時不替這個組別訂定基準，是恰當的做法。個別職系入職職級的起薪額，將會參照有關的工作因素以及與各有關職系一向的對比關係來決定。

(c) 大學入學試及格

4.22 今次的調查結果，證實本會在上次（一九八二年）檢討所得的結論，即私營機構給予具備大學入學試及格資格人士的薪酬，似乎較政府為低。不過，正如本會當年所指出，私營機構給予具備大學入學試及格資格人士的起薪，許多時與只需中學會考證書為基本聘任學歷的工作相關。在公務員編制內，大學入學試及格這個學歷，仍是多個負責重要中層管理職務的職系的主要聘任條件。同時，鑑於有需要確保投考大學入學試及格組別各職系的應徵者質素不會降低，我們建議把現行基準保持在總薪級表第14點。

(d) 理工學院高級文憑、理工學院文憑及相連職系

4.23 這類別之下有三個學歷組別，基準分別訂於總薪級表第17點、總薪級表第14點以及總薪級表第11點。我們根據所得的資料，認為這幾個基準是恰當的，故不建議作任何修訂。

(e) 技術督察及相連職系

4.24 技術督察及相連職系第一組的基準訂為總薪級表第17點，這個基準一向與理工學院高級文憑組別看齊。我們建議這個基準維持不變。

4.25 經考慮技術督察及相連職系第二組內各職系的入職條件和工作性質後，我們認為這一組別的基準，應繼續與第一標準薪級技工薪節的基準相關。因此，這個基準應相應由原本的總薪級表第9點，提高至總薪級表第10點（見下文第4.30段）。

(f) 專業、大學學位及相連職系

4.26 這類別的第一組，通常以專業學會會員資格作為聘任條件。正如調查結果綜合報告書第3.7段所指出，這一組別的基準名義上訂於總薪級表第31點，但組內入職職級的起薪通常訂於總薪級表第34點或第35點，以顧及取得有關專業資格所需的訓練期或經驗。鑑於實際薪酬水平與調查結果大致相同，我們並不建議更改這個組別的底綫基準。

4.27 第二組的薪俸結構與第一組有關連，同時兩者的基準相同。我們認為這兩個組別現存的對比關係是恰當的。

4.28 第三組的聘任學歷要求通常是認可的大學學位。現有的基準訂於總薪級表第20點，這與私營機構薪金數據的上四分位值大致相若。我們建議不作任何更改。

(g) 第一標準薪級職系

4.29 有關第一標準薪級組別的調查，是根據兩種主要入職條件類別而進行，分別為：「工藝及技能－甲組」和「工藝及技能－乙組」。正如綜合報告書第3.10及3.11段所解釋，有關甲組及乙組的調查結果，分別適用於按第一標準薪級高級技工/技工和一級工人/二級工人薪節支薪的職系。由於不同薪節職系的入職條件有部分重疊，因此無法進一步就個別薪節分辨調查結果。

4.30 我們已在第三章內，建議把按高級技工和技工兩個薪節支薪的職系，轉入總薪級表。經考慮有關調查結果及內部對比關係後，我們建議以總薪級表第10點作為技工職系的新基準。至於二級工人職系，我們注意到這職系的起薪，一向與中學會考證書職系的基準入職薪酬看齊。不過，為反映一九八六年薪酬水平調查的結果，第一標準薪級人員於一九八七年獲得全面加薪；自此，上述兩類人員的薪酬便沒有維持連繫。考慮到薪酬比較調查的結果，我們建議恢復這個連繫。因此應把基準改訂在薪級表中一個新薪點上，而這個薪點的薪金值，應與中學會考證書職系的基準相同。

4.31 我們就合併薪級表及重訂二級工人基準等問題所作的建議，一旦實施，第一標準薪級表將有重大的改變，因此有必要修訂整個薪級表。至於如何進行，則須待下一階段檢討第一標準薪級的個別職系時，詳加研究。

(h) 教育職系、專責文職人員職系及其他職系

4.32 在這三個組別中，每一組內各職系的入職條件都不同，因此無法為這些組別訂定基準。各組別入職職級的起薪，將參照與其他組別內有關職系一向的對比關係，從而訂定。

實施

4.33 我們又研究過，當提高了某一學歷組別的基準時，應否相應提高該組別入職職級的最高薪點，使有關薪級內最低與最高薪點之間維持相同數目的增薪級數。我們認為這不應是一項慣例，而應根據個別情況逐一考慮。因此，每個受影響職系的新薪級和轉換薪級的細節，須待檢討有關組別內個別職系後方能訂定。基於這點理由，我們提議，修訂基準的建議如果獲得接納，應在有關的學歷組別被檢討後，方予實行。實際上，這表示有關基準的所有修訂建議，將須待本會於一九九零年年底發表最後報告書之後，方能全面實行（見第10.1段）。