

進行公務員薪酬水平調查：

《公務員職位報告書》定稿  
(中文譯本)

二零一三年十月

由怡安翰威特撰寫  
香港銅鑼灣勿地臣街 1 號  
時代廣場 1 座二十八樓

## 目錄

章	頁
1. 引言 .....	3
2. 職位檢視會面的準備工作 .....	5
3. 與在職者代表進行職位檢視會面 .....	7
4. 檢討公務員比較職位名單 .....	9
5. 在職者代表提出的一般意見 .....	22

## 附件

- 附件 A 職位檢視程序的主要工作步驟
- 附件 B 職位檢視會面次數和涉及在職者代表的資料
- 附件 C 簡介職位檢視會面安排的小冊子
- 附件 D 公務員比較職位的名單定稿

## 1 引言

1.1.1 按照薪酬水平調查所採用的廣義界定職位屬系和職位級別法，我們進行了深入的職位檢視程序，以確定有關公務員比較職位的工作特性詳情。已蒐集的資料包括工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求，以便從私營機構蒐集數據時，能妥善找出私營機構配對職位。

1.1.2 一如在《薪酬比較調查的調查方法及其執行細節的初議報告書》（初議報告書）中指出，職位檢視程序採用了與二零零六年薪酬水平調查類似的做法，並涉及 68 個職系的 214 個公務員職級。我們於二零一三年四月下旬和五月上旬舉辦了三場工作坊，從而展開了職位檢視程序。這些工作坊主要為將會緊密參與職位檢視程序的職系／部門管理人員而設（並歡迎部門協商委員會方和員工工會／協會參與）。在六月及七月期間的七個星期，我們與 1 504 個在職者代表合共進行了 221 次會面。

1.1.3 就二零零六年薪酬水平調查中所涵蓋的公務員比較職位，我們邀請了職系／部門管理人員按照初議報告書附件 G 的指引，徵詢其員工的意見，以更新在二零零六年薪酬水平調查擬備的現有職責說明書。

1.1.4 鑑於醫護界別可能納入薪酬水平調查，及在諮詢期間就納入新增公務員比較職位所蒐集到的意見，相關的職系／部門管理人員有需要填寫工作分析問卷，就醫護界別每個建議的新比較職位，及有表面理據可考慮納入為比較職位的職系／職級，即牙科醫生職系、警察翻譯主任職系，及文書主任職系中的高級文書主任職級提供資料。已填妥的工作分析問卷會製備成工作簡介，作為職位檢視會面的基礎。有關過程與在二零零六年薪酬水平調查時所採用的相類。填寫工作分析問卷的詳細程序列於初議報告書附件 H。

1.1.5 職位檢視程序由二零一三年四月下旬至八月進行，有關職位檢視程序的主要工作步驟，載於**附件 A**的列表。在職位檢視會面上，我們與在職者代表進一步討論及釐清了職責說明書的內容，之後按需要再作修訂，並把工作簡介發送給職系／部門管理人員傳閱，以作定稿。

1.1.6 不同階段的職位檢視程序的詳情在以下的章節載述－

- (a) 職位檢視會面的準備工作 – 包括更新在二零零六年薪酬水平調查中所擬備的全套 360 份職責說明書，為建議新公務員比較職位擬備工作分析問卷，選取具代表性崗位和提名在職者代表以出席職位檢視會面（見第 2 章）；

- (b) 與在職者代表進行職位檢視會面 – 包括會面前的準備工作、進行會面，修訂職責說明書以及撰寫職位檢視會面摘要（會面摘要）（見第 3 章）；
- (c) 檢討公務員比較職位名單 – 包括檢討名單，尤其是在諮詢期間表示需要納入或剔除的某些公務員比較職位，及比較職位就職位屬系及職位級別的分類（見第 4 章）；及
- (d) 在職者代表提出的一般意見 – 包括由在職者代表所提出的一般意見及我們的相應回應（見第 5 章）。

## **2 職位檢視會面的準備工作**

### **2.1 背景**

2.1.1 職位檢視程序在薪常會通過了調查方法後展開。作為第一步，我們邀請了職系／部門管理人員、部門協商委員會員方和員工工會／協會出席於二零一三年四月二十九日、五月二日和五月六日舉行的工作坊，向他們簡介有關這項程序的運作詳情。之後，我們邀請他們更新現有的職責說明書（就現有公務員比較職位）或擬備工作分析問卷（就建議新公務員比較職位）。此外，我們亦邀請他們按照初議報告書附件 J 的指引，徵詢員工團體的意見，選取具代表性崗位和提名在職者代表，以參與職位檢視會面。

### **2.2 更新二零零六年薪酬水平調查中公務員比較職位職責說明書**

2.2.1 我們邀請了職系／部門管理人員更新 360 份現有的職責說明書，以涵蓋自進行二零零六年薪酬水平調查以來的轉變。已更新的職責說明書其後交回給我們，供我們在職位檢視會面中與在職者代表進行討論。在職系／部門管理人員要求更多時間以諮詢及整理持份者就職責說明書提出的意見時，我們亦作出了彈性處理。

### **2.3 擬備工作分析問卷和工作簡介**

2.3.1 因應我們建議在醫護界別加入新增公務員比較職位，以及選出了一些有表面理據可考慮納入為比較職位的職系／職級，我們邀請了相關職系／職級的職系／部門管理人員填寫並交回工作分析問卷，並建議用三個星期擬備工作分析問卷。考慮到個別職系／部門的特定情況，及因應有關員工和管理人員提出的意見，我們作出了彈性處理，讓某些職系／部門有較多時間擬備工作分析問卷。

2.3.2 我們根據交回的工作分析問卷，共擬備了 20 份工作簡介擬稿。就這些工作簡介擬稿中須進一步釐清的部分，以及在公務員比較職位中獨有而未必能夠在私營機構配對職位找到的職務，我們特別在職位檢視會面中提出以作進一步討論。

2.3.3 職位檢視會面後，在把工作簡介擬稿擬備成職責說明書，以供在職位配對程序中用作選取私營機構相類職位前，我們把工作簡介擬稿分發給職系／部門管理人員，以便他們在徵詢員工後提出意見。

## 2.4 選取具代表性崗位和提名在職者代表

2.4.1 考慮到個別職系／部門的特定情況和因應有關員工和管理人員提出的意見，我們亦作出彈性處理，讓某些職系／部門有更多時間就職位檢視會面選取具代表性崗位和提名在職者代表。

2.4.2 按照選取具代表性崗位和在職者代表的指引，每個公務員比較職位均釐定了一個在職者代表的目標數目。我們要求有關管理人員以目標數目為上限，提名在職者代表。

2.4.3 在提名過程中，我們收到個別管理人員及／或員工團體的要求，希望增加出席職位檢視會面的在職者代表數目。考慮到有關公務員比較職位的特定情況，我們彈性地處理這些要求，以確保有關各方滿意在職者代表可充分涵蓋有關比較職位的各項職能／職類／專業範疇，而同時提名的數目亦盡可能維持接近目標數目。

2.4.4 在提名程序完成後，獲提名的在職者代表合共 1 504 人，較二零零六年薪酬水平調查多出 105 人。

### 3 與在職者代表進行職位檢視會面

#### 3.1 出席職位檢視會面前的準備

3.1.1 我們就職位檢視會面的時間編排，預先向職系／部門管理人員發出通知。在二零一三年六月十日至七月二十四日期間，我們為 68 個職系進行了 221 場會面。會面的數目和涉及的在職者代表的詳情見**附件 B**。

3.1.2 為協助在職者代表在出席會面前作更佳準備，我們在徵詢職系／部門管理人員的意見後，通常會於會面前一至兩個星期給所有在職者代表寄上一份文件夾。文件夾內包括相關的已更新職責說明書（就現有的公務員比較職位）或工作簡介擬稿（就建議的新比較職位），以及載有會面安排細節的小冊子（見**附件 C**）。若在職者代表需要更多資料，或希望能就會面的安排獲進一步簡介，也歡迎他們向我們提出。

#### 3.2 職位檢視會面的進行

3.2.1 每次會面包括兩個部分，分別為簡介部分及會面部分。除在職者代表外，職系／部門管理人員、部門協商委員會以及員工工會／協會代表也獲邀出席介紹會面一般資料（例如薪酬水平調查的目的、流程、所討論的課題）的簡介部分。至於會面部分，我們的顧問與在職者代表在沒有第三者在場的情況下，以小組形式進行了面對面的會談，每組人數一般為六至八名。有少數會面包括略多於八名在職者代表，原因是有些職系／部門管理人員、員工工會／協會代表提出了強烈要求，希望增加數名代表參與會面，以加強涵蓋職級內的不同職責，而安排另一場會面的理據並不充分。在得悉相關管理人員及員工均同意有關安排的情況下，我們接納了這些要求。

3.2.2 每位在職者代表都有機會就職責說明書或工作簡介是否能適切地反映其擔任崗位的職務，提供意見。我們的顧問隨後會作跟進，透過發問以主要釐清職責說明書或工作簡介的內容。在職者代表亦獲邀就其各自的職系／職級提供其他一般資料或細節。在會面結束時，我們的顧問會總結會面中討論的主要內容，以供修訂職責說明書及撰寫會面摘要。

3.2.3 就涉及大量職責說明書的職系（例如行政主任、技術主任和測量主任），我們會就有關職系的各項職能／職類／專業範疇分別進行職位檢視會面，而不是按同一職級進行會面。

3.2.4 至於那些原本獲提名但因各種原因未能出席會面的在職者代表，我們會邀請職系／部門管理人員及員工工會／協會提名其他在職者代表以作替代，或邀請有關在職者代表出席為其職

級／職系在其後安排的會面（如有的話）。另一種做法，是把已修訂的職責說明書或工作簡介，以及會面摘要發送給缺席者以徵詢他們的意見。作為諮詢程序的一部分，職系／部門管理人員會蒐集他們的意見，以進一步修訂和確定職責說明書或工作簡介。

3.2.5 由於在進一步與職系／部門管理人員商討後，某些建議的公務員比較職位已被剔除（見第 4 章），我們取消了兩場會面。有一些情況，在職者代表在會面時或會面後，就職務、職責和聘用要求提供了詳細的補充資料，以便我們了解有關職位。我們經檢視這些資料後，將有關部分納入以改善職責說明書或工作簡介，以便職系／部門管理人員進行諮詢和檢討。這些補充資料也會在顧問進行職位配對程序時用作參考。

### **3.3 職位檢視會面摘要**

3.3.1 我們擬備了會面摘要（對發表有關意見的代表並無記名），摘錄在會面中表達的主要意見，當中以修訂職責說明書或工作簡介內容有關的意見為主。這些會面摘要連同經修訂的職責說明書（共 360 份）或工作簡介（共 20 份）在會面後透過職系／管理人員發送給在職者代表參閱，並方便為職責說明書定稿。



## 4 檢討公務員比較職位名單

### 4.1 二零零六年薪酬水平調查公務員比較職位名單

4.1.1 在初議報告書第 7.2.1 段指出，我們建議把二零零六年薪酬水平調查中可與私營機構職位作配對的 166 個公務員比較職位，全部納入是次薪酬水平調查，原因是這些職級已經確認為整體符合公務員比較職位的選取準則。在諮詢期間及在職位檢視會面時，我們收到少數職系／職級或他們所屬的職系／部門管理人員的意見，基於不同原因，建議把某些職系／職級從公務員比較職位名單中剔除。原因主要是他們的工作性質是獨有的，不能從私營機構找到與私營機構相類職位，或有關職級或職位正在檢討／不再存在。他們在公務員體系中的代表性已日漸減少。經考慮在職位檢視程序中蒐集到的意見，我們檢討了建議的公務員比較職位名單，並建議作出輕微修訂。我們會就以下兩類建議比較職位，即(i)在二零零六年薪酬水平調查中沒有在私營機構找到配對的公務員比較職位，和(ii)在二零零六年薪酬水平調查中找到私營機構配對的公務員比較職位，作出討論。

#### **在二零零六年薪酬水平調查中沒有在私營機構找到配對職位的公務員比較職位**

4.1.2 在二零零六年薪酬水平調查中，共有 27 個職級完全沒有或沒有足夠私營機構職位作為配對（如包括統計師和物業估價測量師這兩個橫跨兩個職位級別但只有一個職位級別可與私營機構配對的職級，則有 29 個職級）。我們曾在初議報告書第 7.2.2 段指出，我們在職位檢視程序中，會進一步闡明這些職位的工作性質和確定這些職位是否適合納入調查，然後才修訂職位名單。如我們認為這些比較職位在私營界別中會有合理的配對職位，便會建議保留，及如有需要，亦會在目標調查範圍內加入適當機構，以便擴大取樣範圍，增加職位配對的可能性。相反，如我們認為在私營界別找到配對職位的機會不大，便會建議從公務員比較職位名單中剔除有關的職位。

**表 1: 在二零零六年薪酬水平調查中沒有在私營機構找到配對職位的公務員比較職位名單**

職位屬系 – 職位級別	公務員比較職位
職位屬系2 – 職位級別2	律政書記
	物業估價主任
職位屬系2 – 職位級別3	物業估價測量師 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> 這些職級橫跨兩個職位級別。包括這兩個職級，共有 29 個職級未能在私營機構找到配對。如剔除橫跨兩個職位級別而在其他職位級別能在私營機構找到配對的職級，則共有 27 個公務員比較職級未能在私營機構找到配對職位。

職位屬系 – 職位級別	公務員比較職位
職位屬系2 – 職位級別4	首席物業估價主任
	統計師 <sup>1</sup>
職位屬系2 – 職位級別5	總法定語文主任
	首席物料供應主任
	高級統計師
職位屬系3 – 職位級別1	一級文化工作助理員
職位屬系3 – 職位級別2	高級文化工作助理員
	高級郵差
職位屬系3 – 職位級別4	勞工事務主任
	高級康樂事務經理
職位屬系3 – 職位級別5	總康樂事務經理
	首席聯絡主任
	高級勞工事務主任
職位屬系4 – 職位級別2	助理水務督察
職位屬系4 – 職位級別3	水務督察
職位屬系4 – 職位級別4	總電子督察
	總測量主任
	總技術主任（屋宇裝備督察）
	總技術主任（工程監督）
	總技術主任（電氣督察）
	總技術主任（工程督察）
	總技術主任（機械督察）
	總技術主任（水務督察）
	高級屋宇裝備督察
	高級水務督察
職位屬系5 – 職位級別2	高級巡察員

4.1.3 在職位檢視會面，我們已進一步闡明這些職級的工作特性，和了解到他們的主要職務自二零零六年薪酬水平調查以來也沒有變更。儘管仍有可能找不到私營機構配對職位，但基於以下原因，我們建議在調查中保留這些職級 –

- (a) 就這些職級的大部分（除了水務督察職系的職級，以下會作討論），我們留意到在其同一職系內的其他職級能找到配對職位。一般來說，在調查中就同一個職系只包括某些職級但不包括其他職級是不太理想的，因為這會引致比較職位在全體上未能代表該職系內的職位層級，而我們可能無法在調查中蒐集到該職系的內部對比關係的全面資料。既然有關職系內的其他職級在二零零六年的薪酬水平調查有配對職位，我

們認為值得嘗試在是次薪酬水平調查為有關的職級作配對。

- (b) 我們已建議擴大調查範圍，相比二零零六年的薪酬水平調查，我們在擬議初步調查範圍增加了 244 間機構，當中我們相信某部分機構就這些職系有相關的配對職位。
- (c) 我們留意到，在二零零六年薪酬水平調查中，沒有找到私營機構配對職位的 29 個職級內，有 20 個職級屬於職位級別 4 或 5，這可能是由於要為這些高層職級找出有相若工作範疇和須承擔的責任輕重的相類職位存在困難。這個挑戰至今仍然存在。經擴大的調查範圍或可解決這個問題。

4.1.4 儘管如此，我們希望特別一提在二零零六年薪酬水平調查中整個職系也找不到私營機構配對職位的水務督察職系。我們獲悉香港的供水系統和基礎建設是由水務署獨特地設立、運作和維修的。在職者需要就不同職能擁有廣泛的技能和知識，和需要在部門透過長年的經驗，累積對水務基礎建設的專門知識和了解，以就水務系統在不同方面的建設、維修和日常運作作出支援。這個職系所需特定的操作專門知識和經驗需要透過訓練才能獲得，而有關訓練在水務署以外是沒有提供的。我們已詳細研究這個職系的情況。儘管我們確認上述的職務和特點是這個職系獨有的，我們留意到這些職務主要包含維修、檢查、調查、處理查詢 / 投訴和財政預算 / 成本控制。我們相信有關職位的性質與一些私營機構職位有相類的地方。由於擴大了調查範圍，我們建議在是次薪酬水平調查保留這個職系。在考慮一個私營機構職位是否可與有關職級作比較時，我們會留意上述的特點。

#### **在二零零六年薪酬水平調查中找到私營機構配對職位的公務員比較職位**

4.1.5 對於在二零零六年薪酬水平調查有私營機構配對職位的大部分公務員比較職位，在其各自的職責說明書內的職責並沒有顯著的改變，而職級的情況（例如編制）與二零零六年薪酬水平調查的情況也沒有重大的分別。由於建議擴大了調查範圍，理應可以為這些職系繼續找到私營機構配對職位。因此，我們相信有關職級應保留在調查範圍內。

4.1.6 其中，我們留意到部分這些職級的在職者代表表示，在他們的職系內有某些職責 / 特點是公務員獨有的。我們確認有些職責和特點確實是公務員獨有的，例如執行法例、規管及監管的職務、與立法會、區議會或選舉有關的職責等。另一方面，由於他

們的部分職責和特點是可與私營機構的僱員作比較，和在二零零六年薪酬水平調查中這些職系的所有／大部分職級都可找到配對，我們相信有理由在調查中保留這些職級。

4.1.7 儘管以上所述，有兩個值得注意的例外情況 –

- (a) 就屋宇測量師職系，我們留意到自二零零六年薪酬水平調查以來，屋宇署經過重組架構，成立了一支隊伍以推行行政措施，例如在二零一二年全面實施的強制驗樓計劃和強制驗窗計劃。由於獲授權執行這些行政措施，加上主要集中於《建築物條例》、《消防安全(商業處所)條例》和《消防安全(建築物)條例》執法工作的其他職責，我們相信這個職系的職責性質已轉向執法、規管和監管的工作，與二零零六年薪酬水平調查比較，很明顯會令我們更加難於找到私營機構相類職位。儘管他們有小部分職責（例如合約管理）並不屬執法的性質，並在二零零六年薪酬水平調查中找到私營機構配對職位，總的來說，我們建議將這個職系從是次薪酬水平調查的比較職位中剔除。
- (b) 我們從蒐集到的資料，留意到在擬議的公務員比較職位名單中，屋宇事務助理、助理產業測量師、助理屋宇保養測量師和高級助理評稅主任的職級，只餘下少數在職者、有關職位已懸空或被刪除、或正在檢討。由於有關職級在公務員體系及有關職系的代表性已日漸減少，我們建議把這些職級從比較職位名單中剔除<sup>2</sup>。

## 4.2 在是次薪酬水平調查納入新比較職位

### **醫護界別**

4.2.1 至於醫護界別，我們早前考慮到該界別的機構與其在二零零六年薪酬水平調查時的情況作比較，明顯有趨向市場薪酬安排的趨勢，因此建議該界別值得考慮納入是次薪酬水平調查，以提升調查的代表性及涵蓋範圍。我們原先建議在調查納入登記護士、醫生、醫務化驗員、藥劑師及註冊護士職系。在就初議報告書擬稿進行諮詢期間，我們亦收到應把牙科醫生納入為公務員比較職位的建議。在初步認為該職系符合我們選取公務員比較職位的選取準則後，我們把牙科醫生納入職位檢視程序中以作進一步研究。這些職系的詳情如下 –

---

<sup>2</sup> 一些屬於助理職級的公務員比較職位本身沒有在職者，例如助理建築師、助理工程師及助理工料測量師。然而，我們留意到這些職級與其上一個較高職級構成合併編制，並符合公務員比較職位的選取準則。

為進行職位檢視程序的 建議公務員比較職位	建議的 職位屬系及 職位級別	截至二零一二年 十二月的職系 編制
牙科醫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 牙科醫生(總薪級表第 30 至 44 點)</li> <li>◆ 高級牙科醫生(總薪級表第 45 至 49 點)</li> </ul>	職位屬系 3— 職位級別 3 及 4  職位屬系 3— 職位級別 5	260
登記護士(總薪級表第 7 至 21 點)	職位屬系 3— 職位級別 2	213
醫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 醫生(總薪級表第 32 至 44B 點)</li> <li>◆ 高級醫生(總薪級表第 45 至 49 點)</li> </ul>	職位屬系 3— 職位級別 3 及 4  職位屬系 3— 職位級別 5	465
醫務化驗員 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 二級醫務化驗員(總薪級表第 8 至 21 點)</li> <li>◆ 一級醫務化驗員(總薪級表第 22 至 28 點)</li> <li>◆ 醫務化驗師(總薪級表第 29 至 33 點)</li> <li>◆ 高級醫務化驗師(總薪級表第 34 至 39 點)</li> <li>◆ 總醫務化驗師(總薪級表第 40 至 44 點)</li> </ul>	職位屬系 2— 職位級別 2  職位屬系 2— 職位級別 3  職位屬系 2— 職位級別 3  職位屬系 2— 職位級別 4  職位屬系 2— 職位級別 4	259
藥劑師 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 藥劑師(總薪級表第 27 至 44 點)</li> <li>◆ 高級藥劑師(總薪級表第 45 至 49 點)</li> </ul>	職位屬系 3— 職位級別 3 及 4  職位屬系 3— 職位級別 5	123
註冊護士 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 註冊護士(總薪級表第 15 至 25 點)</li> <li>◆ 護士長(總薪級表第 26 至 33A 點)</li> </ul>	職位屬系 3— 職位級別 2  職位屬系 3— 職位級別 3	1 181

為進行職位檢視程序的 建議公務員比較職位	建議的 職位屬系及 職位級別	截至二零一二年 十二月的職系 編制
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 高級護士長（總薪級表第 34 至 39 點）</li> <li>◆ 總護士長（總薪級表第 40 至 44 點）</li> </ul>	職位屬系 3— 職位級別 4  職位屬系 3— 職位級別 4	

4.2.2 我們為這些職系進行了共 10 次職位檢視會面，當中 79 名在職者代表與我們分享他們對職責、工作情況，他們工作的獨特性和與私營機構是否可作比較的看法，讓我們能對每個公務員比較職位得到深入的了解。以下是我們從與在職者代表的討論所留意到的事項 –

### **在醫護界別內有關職系的公務員職責**

4.2.3 一般來說，有關職系的大部分公務員在衛生署工作。衛生署的職能包括公共健康服務，這包含健康推廣、健康教育、預防疾病、法定職責和規管工作。衛生署也提供診症服務，這包括為現職及退休公務員和其他公務員合資格人士提供門診及牙科服務，及就各種對公共健康有影響的疾病提供專科治療和管理，例如結核病和其他胸肺疾病、性病和皮膚病。

4.2.4 在此基礎上，我們在職位檢視程序期間，與管理人員和員工工會／協會進一步交換了意見，並留意到這些職級有一些公務員的特點，可能會影響為職位配對而在私營機構找到大致相若職位的機會。這些特點包括 –

- (a) **着重和強調公共健康**。公共健康服務佔衛生署的職能的重要部分，因此，有關職級的很多在職者（包括很大比例的醫生、登記護士和註冊護士，及藥劑師職系的大部分人員）都是負責與公共健康有關的職責，而這些職責不大可能會有足夠並具代表性的私營機構相類職位。這包括執行法例的職責，例如就投訴進行調查、加強規管、進行檢查、進行突擊探訪和監察市場、提出檢控等，以及公共教育和推廣，及疾病預防的職責，例如預防疾病爆發。正如在職者代表指出，由於市民對公共健康的意識日漸增加，及他們對政府角色有更高的期望，監察和預防疾病／爆發（例如各種禽流感類型）的職責在近年已變得越來越重要。
- (b) **政府和私營機構就診症和化驗職責的不同角色**。衛生署有些職責似乎可能與私營機構較為相若，例如是醫

生、登記護士和註冊護士的診症職責和醫務化驗員的化驗職責。經過在職位檢視程序中的仔細研究，我們留意到雖然對公務員合資格人士提供醫療和牙科服務，在性質上類似如私營醫院某些種類的診症服務，但由於衛生署在公共健康的角色，其門診和化驗職責一般有多項特點，將他們與私營機構表面上相類的職位區分起來。例如，在診症職責上，衛生署着重於專科治療和疾病管理，例如私營機構很少處理的愛滋病或結核病。衛生署對診症職責亦採取較為廣泛的關注和行動，例如對病人的心理狀態和對家庭的風險進行風險評估，追溯病者與他人接觸的紀錄，追蹤有潛在傳染性的疾病的病人，這可能引致需要進行實地探訪、外展會面和實地調查。衛生署的化驗職責相應地涵蓋專門的工作，例如處理傳染疾病的病源體和就傳染病爆發提供支援。這些特點在私營機構並不常見（私營機構着重於治療病人而對社區方面的注重則比較少），並且會影響在私營機構找到相類職位作配對的可能性。

- (c) **較重的督導和行政責任**。我們從職位檢視程序注意到，這個界別的公務員職級的另一個特點（尤其是對於較高層的職級），是在督導和行政角色上相比私營機構有較重的責任。對這界別的初級或支援人員提供指導、督導和輔導是他們工作的重要部分。例如，牙科醫生需要督導牙科治療師在特定的程序上工作，這角色在私營機構較為少見。至於醫生和註冊護士職系的高層職級，即使是涉及提供診症服務的人員，也擔任一個很重的管理角色。例如，註冊護士職系的高層職級，其工作着重於確保整體護理服務的提供和公共健康。相反，管理下屬和其他行政職責的角色，在私營機構有相類責任輕重的可能相類職位中較為少見。

4.2.5 經考慮上述各點和從個別職系蒐集到的其他資料，我們相信以他們的性質來說，為藥劑師職系的各個職級，以及醫生、註冊護士和醫務化驗員職系中的高層職級找到大致相若的配對職位將會十分困難，而為其他職級找到可能配對職位的機會較我們原先預期的並不太樂觀。

#### **可能找到配對職位的私營機構的情況**

4.2.6 一如初議報告書所闡述，我們較早前已經選出有可能在新酬水平調查為該界別的擬議公務員比較職位提供配對的私營醫院、大型醫療集團、非政府機構、製藥公司和化驗所。如我們在初議報告書提及，我們的初步看法是醫院管理局（醫管局）（本

港主要的醫護服務提供者)由於按照公務員薪級表的幣值來調整其基本薪酬，因此不應納入調查範圍。應薪常會的要求，在進一步研究有關情況後，我們維持相同看法。概括而言，醫管局採用一個直接對照公務員總薪級表的薪酬結構，即醫管局一般職系薪級表。醫管局也採納公務員每年的薪酬調整用於其薪級表。醫管局並不符合就調查範圍訂定的選取準則。我們的研究結果，詳載於我們另行提交的實際調查工作建議的**附件 D**。

4.2.7 在這方面，我們留意到有意見認為，由於醫管局在本港僱用最多醫療專業人員，若醫管局不納入調查範圍，在調查範圍內的機構在醫護界別的代表性應受到關注。我們解釋薪酬水平調查不應考慮一間以公務員薪級表或薪酬調整作為主要考慮因素而決定其員工薪酬水平或薪酬調整的機構的薪酬水平，因為政府及該機構在決定其薪酬水平或調整時，將會互相參考對方，並會損害薪酬調整的機制。但由於我們得悉公務員的薪酬安排對該界別的影響已逐漸減少，若該界別有足夠數目的其他機構可找到配對職位，調查結果應該仍然能夠反映在該界別的私營機構的薪酬安排。我們當時仍認為值得把醫護界別納入調查。

4.2.8 根據在職位檢視程序獲得的進一步資料，我們進一步蒐集了有關私營機構的資料，尤其是從這些機構找到適合的私營機構相類職位的可能性；以及得出來的調查範圍和可能的配對職位能否為醫護界別的公務員，具代表性地反映私營機構的相應薪酬安排，作出了整體評估。

4.2.9 我們的觀察如下 –

- (a) **調查範圍的限制**。公務員比較職位所找到的特點可能對這個界別可納入作配對或可能提供配對職位的私營機構數目造成一些限制。例如，由於大部分藥劑師職系成員的主要工作屬規管性質，很有可能在私營機構（例如製藥公司）找不到適合的配對職位。至於私營醫院，由於衛生署的公務員與私營醫院中有可能找到的相類職位之間，其職務所着重的地方和角度有差異，配對的空間受到限制。具體來說，很有可能最多只有在私營醫院提供診症服務的醫生和護士可與在衛生署轄下診所工作的一些人員作配對。

再者，我們得悉在私營醫院工作的醫生，不屬該間醫院的僱員，而是與私營醫院有合伙安排。（以某種分拆盈利／按次付款的安排）的情況普遍。大規模的醫療集團亦有同樣情況。由於調查只涵蓋調查範圍內機



構的全職僱員，醫護專業人員以這種合伙形式工作的機構，不能在調查中為有關職級提供配對職位。

雖然有在職者代表向我們提供有可能的私營機構相類職位的建議，大部分在職者代表相信他們的職責是十分獨特，並不大可能在私營機構找到配對職位。

另外，我們之前認為有表面理據可考慮把牙科醫生納入調查以進行職位檢視程序，我們進一步蒐集到，在私營機構工作的牙醫主要以自僱人士或在私營醫院或私營醫療集團以某種合伙的形式工作，他們甚少是機構的全職僱員。由於這些機構並不符合選取準則，雖然調查範圍可能有牙科醫生職系的私營機構配對職位，但我們很可能不能夠蒐集到市場數據。

- (b) **可能找到的配對職位的涵蓋範圍和代表性。**一般來說，在某一職系，我們希望為同一職系的廣泛職級找到配對職位，令我們能夠蒐集到納入調查的職系的內部對比關係的全面資料，從而對有關的職位層級更具代表性。如我們在上文指出，該界別的擬議比較職位的較高層職級所擔當的督導和行政角色，在私營機構較不常見，不大可能為這些職級找到在工作內容、工作性質、須承擔的責任輕重及一般資歷和經驗要求與公務員大致相若的私營機構配對職位；加上在私營機構只有小部分的僱員（例如那些在私營醫院提供診症服務的僱員）能提供有可能配對職位的限制，從醫護界別得到的薪酬數據的代表性、其好處和對薪酬水平調查的潛在影響可能受到質疑。

## **我們的建議**

4.2.10 考慮到以上觀察所得，以及在職位檢視程序蒐集到的意見，我們已經進一步研究在是次薪酬水平調查納入醫護界別是否可取。我們的結論是，由於該界別一些擬議公務員比較職位與他們在私營機構可能找到的配對職位之間有不同的工作重點和性質，及可作配對的私營機構的限制，一些比較職位，即醫生、註冊護士和醫務化驗員的高層職級，和所有牙科醫生和藥劑師職系下的職級，可能不符合“在多間私營機構內可找到作合理配對的職位，而這些職位在工作性質、技能、資歷和經驗要求方面大致相若”的選取準則。

4.2.11 另一方面，雖然該界別下其他公務員比較職位的在職者所履行的相當部分職責是公務員獨有的，以及未必有相當數目的機

構符合選取準則，但我們相信仍然可以為這些職級（即登記護士，以及註冊護士、醫生和醫務化驗員職系的低層職級）的在職者找到大致相若職責的私營機構配對職位（例如在衛生署診所為公務員合資格人士提供診症的職責）。

4.2.12 我們建議以下兩個方案，作為在是次薪酬水平調查中處理醫護界別的做法－

- (a) 方案一 – 只納入有可能找到私營機構相類職位的職級，即登記護士、註冊護士、護士長、醫生、二級醫務化驗員、一級醫務化驗員和醫務化驗師；或
- (b) 方案二 – 不納入整個界別。

### **方案一 – 只納入可能找到私營機構相類職位的職級**

4.2.13 在這方案下，我們可能把登記護士、註冊護士、護士長、醫生、二級醫務化驗員、一級醫務化驗員和醫務化驗師納入調查。根據我們在初議報告書的建議，納入這些職級表面上可擴闊調查範圍的整體代表性，這是由於調查在不同職業範疇和不同政府部門的涵蓋會得到提升，這點符合公務員比較職位的選取準則。另一方面，很大可能只有在醫護界別少數機構找到可能配對的職位（如有的話，而無論如何該界別最大服務提供者的醫管局會被剔除），再者有關配對職位亦集中在這些機構的小部分僱員（例如那些提供診症服務的醫生和護士），以及主要聚集在職位級別 2 和 3。對於這樣從公營和私營機構兩者皆受高度限制的僱員人口中找出來的配對會否能有意義地增強調查的代表性，或會受到質疑。可爭論的地方是，由於兩方所涵蓋的僱員在範疇和級別上有這樣的限制，即使納入這些職級會表面上擴闊了調查的涵蓋範圍，但從私營機構加入零碎的數據不但不能反映該界別私營機構的薪酬安排、結構和內部對比關係的資料，反而會為調查結果帶來偏差及不確定性，以致減低結果的可靠度。總結來說，我們應持保留態度考慮這個方案。

### **方案二 – 不納入整個界別**

4.2.14 基於上述的考慮和本質上的限制，以及在該界別可找到私營機構配對職位的機會有限，一個較審慎的方案是把整個界別從調查中剔除。事實上，把醫護界別從調查剔除是我們從該界別的公務員蒐集到的主流意見。有關注表示，這樣有限的市場資料不能視作在醫護界別具代表性，並不能提供有意義的比較。以我們所知和從資料所得，有關看法是正確的。此外，根據我們過往的經驗，這些醫護界別的機構的反應傾向冷淡。如果因此而最終只可從少數機構取得薪酬數據，而且有關數據進一步局限於這些機

構的某些組別內的某些職級，醫護界別在調查的代表性將會成疑。將該界別剔除則不會出現這種情況。是次薪酬水平調查可能不是適當的時機去涵蓋這界別。

#### **4.3 有表面理據作考慮納入比較職位的其他職系／職級**

4.3.1 在諮詢期間，我們收到建議，認為包括警察翻譯主任職系和文書主任職系的高級文書主任職級應納入為公務員比較職位。我們在初議報告書第 7.2.5 段指出這些職系均有表面理據作考慮。

4.3.2 在與文書主任職系的管理人員商討後，我們能夠確定多些關於高級文書主任職級的資料。在建議為進行職位檢視會面而把這職級納入調查之後，我們收到管理人員和員工工會兩方面的意見，建議剔除這職級。我們留意到在二零零六年薪酬水平調查並沒有納入這職級。我們了解到自二零零六年薪酬水平調查以來，在工作內容、工作性質、問責性、結構、所須承擔的責任和資歷要求也沒有重大改變。此外，此職級需要有廣泛的經驗和對專門的文書職責有所了解，一般要經多年在同一範疇工作才可獲得。在職者通常在各自的範疇負責一個或更多主流文書職責作為該方面的專家，並在支援決策局／部門的正常工作和順暢運作擔當重要的角色。要在私營機構找到相類工作性質和須承擔相若責任的配對職位，是有困難的。因此，經過進一步檢討，我們同意二零零六年薪酬水平調查的顧問的意見，認為不大可能為這職級找到私營機構相類職位，並維持把這職級從調查中剔除的看法。因此，我們相信這職級不應納入公務員比較職位名單。

4.3.3 至於警察翻譯主任職系，在職位檢視程序中我們得到進一步了解，這職系和有可能找到的私營機構相類職位之間存有差異，例如，他們可能需要在警察的行動中（例如入屋搜查、在醫院或監獄進行的會面）提供傳譯服務，和需要在辦公時間以外候命。雖然是這樣，他們翻譯和傳譯的主要工作在私營機構很普遍，不論是兩者分別由不同人士、或由同一人履行。在調查中有合理可能性為這職級找到私營機構相類職位。因此，我們相信值得在是次薪酬水平調查把這個職系納入比較職位名單內。

#### **4.4 比較職位在職位屬系和職位級別的分類**

4.4.1 在諮詢期間我們蒐集到意見，認為一些比較職位分類到不恰當的職位屬系和職位級別，以致不能反映他們的承擔的責任或工作性質。有些意見認為職位級別的名稱和描述低估了他們的職級的工作性質。再者，由於工作性質的差異，或由於一個職級對另一職級有督導職責，一些職級不應如建議與其他職級分類到同一個職位屬系和職位級別組合內。

4.4.2 我們希望指出，五個職位屬系主要是以大致工作性質和他們的職能是否需要接觸公眾來分類。另一方面，職位級別劃分方法反映公務員體系內既定的廣義職位層級，並大致反映有關職位須承擔責任的輕重及一般資歷及經驗要求。五個職位級別與公務員薪級表（即總薪級表和第一標準薪級表）的相關範圍的薪點對應。各職位級別涵蓋上述薪級表中相類薪點範圍的公務員比較職位。須注意的是，職位級別的描述主要是供概括參考。在各個職位級別內的個別職系及職級可能有額外的責任、職務及要求。

4.4.3 我們亦希望強調，這分類方法是用作整合數據作分析和蒐集私營機構的薪酬結構之用，分類到同一個職位屬系和職位級別內的職位不應互相比較。此外，如初議報告書第 4.1.3 段指出，在廣義界定的職位屬系和職位級別法之下，職位屬系和職位級別的分類反映公務員體系整體上的廣泛性。在這個方法之下，將不同的公務員比較職位分類到同一個職位屬系和職位級別組合內，本身並不表示它們具有相同的工作性質和工作內容。事實上，由於職位屬系和職位級別組合實際上數目有限，在同一個職位屬系和職位級別組合內的職位往往來自不同的範疇，除大致性質或其職能上是否需要接觸公眾外，未必有太多相似的地方。

4.4.4 在職位檢視會面確定了公務員比較職位的工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重以及一般資歷和經驗要求的詳情後，我們認為在初議報告書所建議的比較職位屬系和職位級別組合的分類能足以反映其大致工作性質以及其職能是否需要接觸公眾，和有關職位所須承擔責任的輕重以及一般資歷和經驗要求。我們察覺不到有關比較職位在工作性質有任何本質上的改變足以令它們分類到另一個職位屬系和職位級別組合。

## 4.5 在調查範圍的公務員比較職位的名單定稿

4.5.1 總結來說，經考慮在諮詢期間和在職位檢視程序蒐集到的所有意見，為進行與私營機構的職位配對，在方案一下的名單共包括 65 個職系的 197 個公務員比較職位，而在方案二下則包括 61 個職系的 190 個公務員比較職位。在方案一和方案二下公務員比較職位分別代表公務員整體編制約 46%<sup>3</sup> 或 45%（相比二零零六年薪酬水平調查時約佔 44%）及代表公務員實際人數約 45% 或 44%。若剔除紀律部隊和首長級職級，以及建議不包括在調查內的界別（即在方案一下的教育和社會福利界別，以及在方案二下的醫護、教育和社會福利界別）的職位，方案一和方案二則分別代表餘下公務員編制<sup>4</sup>或實際人數約 74% 和 76%。如果只

<sup>3</sup> 由建議的公務員比較職位的整體編制除以公務員的整體編制而得出的百分比。

<sup>4</sup> 在二零零六年薪酬水平調查，在公務員整體編制剔除紀律部隊、首長級職級，以及不包括在調查內的界別（即教育、醫護和社會

剔除紀律部隊和首長級職級的職位，方案一和方案二則分別代表餘下的非首長級文職公務員編制或實際人數約 69%和 67%。其餘從調查範圍中剔除的職位，大部分屬於未能符合編制人數準則的職系，或很可能在私營機構中並無配對。在方案一和方案二下的公務員比較職位名單定稿分別載於**附件 D**。

---

福利範疇)的職位，公務員比較職位則大約代表餘下公務員編制的 73%。

## 5 在職者代表表達的一般意見

5.1.1 首先，我們感謝職系／部門管理人員所提供的意見，及在職位檢視程序期間就職責說明書及工作分析問卷蒐集和整合部門協商委員會和部門員工工會／協會的意見。我們亦感謝在職者代表在會面中就各自所屬的公務員比較職位提供與工作相關的特性的詳細資料。除了工作相關的特性外，部分在職者代表亦就他們的職位提供了一般性的意見。以下各段總結會面中他們表達的主要意見－

### 5.2 公務員的獨特性

5.2.1 我們在會面中從個別在職者代表蒐集到不少意見，強調有關比較職位以至整體上公務員的獨特性。在職者代表表示，公務員在執行職務時，一般須依據各種規則、規例和法例，受到更嚴格的監管，及遵從仔細的工作程序。他們履行職責時亦受到更強的社會監察，向公眾的問責性也較高，他們要符合更高的操守標準，並保持政治中立。

5.2.2 再者，部分在職者代表就公務員比較職位特定工作的獨特性表達意見，例如執法、規管工作、制訂政策、在緊急或特殊情況下執行職務（如在沙士爆發期間）、處理傳媒或立法會等的查詢。這些特性很多是普遍認為屬公務員隊伍與私營機構之間本質上的差異，有關主要的獨特職責和特點已於職責說明書中記錄及反映。

5.2.3 事實上，在就初議報告書擬稿諮詢期間，我們亦收到相類的意見。一如初議報告書第 2.1.3 段所述，我們明白並充分確認公務員與私營機構之間存在本質上的差異。由於薪酬水平調查旨在蒐集私營機構中大致相若職位組別的薪酬資料作比較，在薪酬水平調查中試圖為個別公務員職位的薪酬與相應私營機構比較職位進行精確的比較既不實際，亦不適當。沒有一個十全十美的職位比較方法可以處理這項調查中所有固有的限制，特別是公務員的獨特性及公務員和私營機構之間在本質上的差異。雖然沒有方法來量化公務員的獨特性，但這些資料會聯同私營機構職位的獨特性質，一併進行分析並呈交薪常會，以供在應用調查結果時作出全面考慮。

### 5.3 過去數年工作量的增加

5.3.1 在會面中有不少在職者代表表示，環境的迅速轉變對他們的職務及職責有很大的影響。其中，有在職者代表表示，因應制訂、更新和實施標準和法例的需要有所增加，公務員必須迅速且靈活地作出回應，並無可避免地受到更強的公眾監察。公務員與其他持份者和市民進行溝通和交流的需要亦日益增加。一些在職

者代表表示，這些複雜性令公務員須承擔更廣泛的責任，及／或須同時向不同專業／職業範疇問責。此外，雖然部分項目外判予顧問及承辦商，但公務員仍須承擔該外判項目的主要責任，他們需要致力監督顧問及承辦商的工作程序和確保其工作質素。

## 5.4 其他較少見職責

5.4.1 在職位檢視會面中，部分在職者代表要求就職責說明書中“其他較少見職責”的定義及目的作進一步釐清，部分在職者代表建議把該部分重新命名或剔除。我們闡明該分類只是反映比較職位的部分職責只是由小部分執行有關職務的崗位負責，或並非經常執行（如通常屬每年一度的培訓安排或出席會議）。雖然這些職務的性質在有關職系中普遍認為是不常見或不經常進行，但並不代表它們的重要性較低或不重要。

5.4.2 部分在職者代表進一步回應，指若他們的職系在所處的部門編制比其他部門的為少，他們所有職責根據這樣的定義在性質上便應屬此分類。我們回應指雖然編制較少，但某些職責亦能在該職系有代表性及構成該職位／職系的主要部分。把該職責保留於主要職責部分而非較少見職責部分，可提供較全面的資料，有助讀者理解。由於在職位配對的過程中，以重要性來說並無分別，以這種做法在職責說明書中記載這些職務較為可取。就負有這些職責的工作，我們的顧問會在尋找大致相若的私營機構配對職位時，作出專業的判斷。雖然如此，因應所蒐集的意見，我們已將職責說明書上有關分類標題，改稱為“其他較少見／非經常進行／非典型的職責”，以更佳地反映此分類下的職務。

## 5.5 職位配對

5.5.1 部分在職者代表提出一項意見，指為某職系作職位配對時，應由與進行職位檢視會面的同一位顧問負責，因經過對該職系進行深入的職位檢視程序後，他／她應該對有關職系有更多認識。我們希望指出，雖然我們將盡量安排職位配對由同一位進行職位檢視會面的顧問負責，但每個比較職位的職責說明書已清晰地反映職位角色、一般職責、一般資歷和工作經驗要求、其他較少見的職責、服務對象及其他相關特點，供顧問及私營機構參考。我們深信無論由那一位顧問負責，都能有效地進行配對。我們亦確保安排大部分曾進行職位檢視程序的現有隊伍進行實際調查工作，及所有顧問將接受充足的訓練，以進行職位配對。

## 5.6 須調派至不同崗位工作的公務員比較職位

5.6.1 我們得悉部分公務員比較職位（例如行政主任、文書主任、文書助理、技術主任等）須定期調派至不同的政府決策局，部門，或其他職能範疇的崗位。這些在職者須在很短時間內迅速

適應新的文化及運作環境，掌握完全不同職能的技巧和知識，並勝任有關職務。我們將確定這類工作性質是否在私營機構中屬常見，並把情況記錄在最後報告中，以供薪常會參考。



## 職位檢視程序的主要工作步驟

	主要工作步驟
二零一三年四月至五月	由職系／部門管理人員在徵詢部門協商委員會及員工工會／協會的意見後，(a)為新增的公務員比較職位填寫工作分析問卷；(b)更新現有公務員比較職位的職責說明書；以及(c)遵照相關指引為每個公務員比較職位選出具代表性的崗位，以及提名在職者代表。
二零一三年五月至六月	顧問公司根據新增公務員比較職位的工作分析問卷蒐集所得的資料，為該等職位擬備工作簡介擬稿，並審視現有公務員比較職位的已更新職責說明書。
二零一三年六月至七月	顧問公司與 1 504 名在職者代表共進行 221 場職位檢視會面，以確認工作簡介擬稿／已更新職責說明書所載的資料，並蒐集補充資料。
二零一三年七月至八月	職位檢視程序後，顧問公司修訂新增公務員比較職位的工作簡介擬稿及優化現有公務員比較職位的職責說明書，然後把它們分發予相關的職系／部門管理人員，並透過他們再轉發給在職者代表、部門協商委員會及有關員工工會／協會以蒐集意見，及從相關持份者蒐集到意見後把工作簡介擬稿製備成職責說明書。
二零一三年九月	顧問公司就職位檢視程序的結果及其他關於薪酬水平調查的各項事宜，徵求薪常會的同意。
二零一三年十月	顧問公司就《公務員職位報告書》（包括職位檢視程序的研究所得和結果）及職責說明書，諮詢職方的意見。
二零一三年十一月	顧問公司把《公務員職位報告書》及職責說明書的定稿發送給相關持份者（例如職系／部門管理人員、在職者代表、部門協商委員會、員工工會／協會，以及職方）參閱。

職位檢視會面次數和涉及在職者代表的資料

職系	一般職系和部門職系的職系／部門管理人員及 共通職系的提名部門	舉行職位檢視會面 的次數	涉及在職者代表的 數目
<b>一般職系</b>			
會計主任	庫務署	2	16
系統分析／程序編製主任	政府資訊科技總監辦公室	3	24
文書助理	公務員事務局(一般職系處)	7	50
文書主任	公務員事務局(一般職系處)	10	70
電腦操作員	政府資訊科技總監辦公室	3	20
行政主任	公務員事務局(一般職系處)	10	59
新聞主任	政府新聞處	3	20
汽車司機	政府物流服務署	3	20
法定語文主任	公務員事務局(法定語文事務部)	3	18
私人秘書	公務員事務局(一般職系處)	4	30
統計主任	政府統計處	2	18
統計師	政府統計處	1	8
物料供應主任	政府物流服務署	2	16
物料供應員	政府物流服務署	2	18
庫務會計師	庫務署	1	10
<b>部門職系</b>			
評稅主任	稅務局	2	20
屋宇測量師	屋宇署	1	10
郵務監督	香港郵政	2	16
文化工作助理員	康樂及文化事務署	2	16
牙科醫生	衛生署	1	6
電子督察	機電工程署	2	16
屋宇事務助理	房屋署	1	6
政府律師	律政司	2	13
房屋事務經理	房屋署	5	38
勞工事務主任	勞工處	3	22
康樂事務經理	康樂及文化事務署	4	28
聯絡主任	民政事務總署	3	23
文化工作經理	康樂及文化事務署	2	18
醫生	衛生署	2	18
醫務化驗員	衛生署	2	15
職業安全主任	勞工處	3	20
藥劑師	衛生署	1	10
警察翻譯主任	香港警務處	2	14
郵務員	香港郵政	5	34
郵差	香港郵政	4	28
節目主任	香港電台	3	22
運輸主任	運輸署	2	16
物業估價主任	差餉物業估價署	2	12
物業估價測量師	差餉物業估價署	1	10
水務督察	水務署	3	19

職系	一般職系和部門職系的職系／部門管理人員及 共通職系的提名部門	舉行職位檢視會面 的次數	涉及在職者代表的 數目
<b>共通職系</b>			
建築師	建築署 房屋署	1 1	5 7
<b>建築師小計</b>		<b>2</b>	<b>12</b>
技工	漁農自然護理署 機電工程署 房屋署 康樂及文化事務署 水務署	1 2 1	2 2 3 17 8
<b>技工小計</b>		<b>4</b>	<b>32</b>
屋宇裝備工程師	機電工程署 房屋署	1 2	8 8
<b>屋宇裝備工程師小計</b>		<b>3</b>	<b>16</b>
屋宇裝備督察	機電工程署 房屋署	1 2	8 16
<b>屋宇裝備督察小計</b>		<b>3</b>	<b>24</b>
工程監督	建築署 房屋署	1 2	10 16
<b>工程監督小計</b>		<b>3</b>	<b>26</b>
機電工程師	機電工程署	1	10
<b>機電工程師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
電氣督察	機電工程署	2	16
<b>電氣督察小計</b>		<b>2</b>	<b>16</b>
電子工程師	民航處 機電工程署	1 1	4 6
<b>電子工程師小計</b>		<b>2</b>	<b>10</b>
工程師	土木工程拓展署 渠務署 路政署 運輸署 水務署	1 1 1 1 1	4 4 6 4 4
<b>工程師小計</b>		<b>5</b>	<b>22</b>
登記護士	衛生署	1	6
<b>登記護士小計</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
產業測量師	地政總署	1	10
<b>產業測量師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
管工	衛生署 食物環境衛生署 房屋署	1 3 1	6 25 4
<b>管工小計</b>		<b>5</b>	<b>35</b>
工目	食物環境衛生署	1	6
<b>工目小計</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
土力工程師	土木工程拓展署	1	10
<b>土力工程師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
工程督察	渠務署 路政署	1 2	9 14
<b>工程督察小計</b>		<b>3</b>	<b>23</b>
律政書記	法律援助署	2	14
<b>律政書記小計</b>		<b>2</b>	<b>14</b>
屋宇保養測量師	建築署 房屋署	1 1	5 8
<b>屋宇保養測量師小計</b>		<b>2</b>	<b>13</b>
機械督察	機電工程署	2	16
<b>機械督察小計</b>		<b>2</b>	<b>16</b>
產業看管員	衛生署 香港警務處 司法機構	1	3 2 2
<b>產業看管員小計</b>		<b>1</b>	<b>7</b>

職系	一般職系和部門職系的職系／部門管理人員及 共通職系的提名部門	舉行職位檢視會面 的次數	涉及在職者代表的 數目
<b>共通職系</b>			
工料測量師	建築署 房屋署	1 1	5 5
<b>工料測量師小計</b>		<b>2</b>	<b>10</b>
註冊護士	衛生署	3	24
<b>註冊護士小計</b>		<b>3</b>	<b>24</b>
高級技工	機電工程署 康樂及文化事務署	1 1	7 6
<b>高級技工小計</b>		<b>2</b>	<b>13</b>
結構工程師	屋宇署 建築署 房屋署	1  1	6 2 10
<b>結構工程師小計</b>		<b>2</b>	<b>18</b>
測量主任	建築署 屋宇署 土木工程拓展署 路政署 房屋署 地政總署 規劃署	1 1 2 2 2 2 1	9 9 7 6 9 16 7
<b>測量主任小計</b>		<b>11</b>	<b>63</b>
技術主任	建築署 屋宇署 土木工程拓展署 機電工程署 路政署 房屋署 地政總署 規劃署 運輸署 水務署	2 1 2 1 1 5 1 1 2 2	15 7 8 4 7 23 8 7 9 9
<b>技術主任小計</b>		<b>18</b>	<b>97</b>
一級工人	食物環境衛生署 康樂及文化事務署 漁農自然護理署 房屋署 地政總署 水務署	1 1   1  	5 11 2 2 2 3
<b>一級工人小計</b>		<b>3</b>	<b>25</b>
二級工人	漁農自然護理署 衛生署 教育局 渠務署 房屋署 水務署 食物環境衛生署 香港警務處 康樂及文化事務署 社會福利署	    1  3  1  	2 3 2 2 2 2 24 3 2 2
<b>二級工人小計</b>		<b>6</b>	<b>44</b>
監工	建築署 土木工程拓展署 渠務署 機電工程署 路政署 房屋署 水務署	  1 2 1 1 1	4 4 4 11 11 9 12
<b>監工小計</b>		<b>7</b>	<b>55</b>

職系	一般職系和部門職系的職系／部門管理人員及 共通職系的提名部門	舉行職位檢視會面的 次數	涉及在職者代表的 數目
補辦的會面 – 為各職系在較早前會面的 缺席者而舉行	缺席者所屬相關職系的管理人員	7 7	(已包括在 相關職系內)
<b>總數</b>		<b>221</b>	<b>1 504</b>

## 公務員薪酬水平調查

### 職位檢視會面



#### 背景

- 薪酬水平調查涉及蒐集與「公務員比較職位」大致相若的私營機構職位的薪酬資料。
- 你的職系／職級被建議作為是次薪酬水平調查的其中一個公務員比較職位。

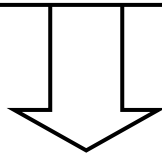
#### 職位檢視會面的目的

- 蒐集和確定有關你的職系／職級的資料。
- 有關資料將會用作擬訂職責說明書，以能合理反映你的職系／職級的工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重以及一般資歷和經驗要求。
- 職責說明書將用作從私營機構選取大致相若的職位，以進行薪酬水平調查。
- 並**不是**評估在職者代表的工作表現。
- 並**不是**討論個別職系／職級有關檢討入職要求或薪級表的事宜。

## 職位檢視會面的安排

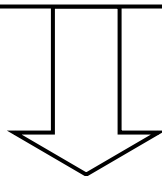
### 會面前

- 為準備進行會面，職系／部門管理人員在徵詢相關員工團體的意見後，已就在上次二零零六年薪酬水平調查涵蓋的公務員比較職系／職級的職責說明書作出更新；或就建議新增的公務員比較職系／職級，填寫工作分析問卷。
- 根據上述這些回覆，顧問審視了**已更新的職責說明書**；或根據已填寫的工作分析問卷，擬備了**工作簡介擬稿**。
- 作為在職者代表，請就你的職系／職級，審視已更新的職責說明書或工作簡介擬稿，以便你可根據你對目前擔任的崗位或你的職系／職級的認識，在會面時提出意見。



### 出席會面

- 會面分兩個部分：
  - **簡介部分（約15分鐘）** - 除在職者代表外，職系／部門管理人員、部門協商委員會，以及員工工會／協會的代表亦可出席。顧問會複述會面目的和講解會面詳情（例如流程及所需的資料等）。每次會面前的簡介部分內容將會相同。
  - **會面部分（約1.5至2小時）** - 只有在職者代表及顧問在場。在沒有第三者在場的情況下，顧問會與在職者代表以小組形式會面。他們會核實建議公務員比較職位各項與工作相關的資料。
    - ◆ 每次會面的在職者代表人數一般為六至八名。
    - ◆ 在會面開始時，每位在職者代表都會被邀請就已更新的職責說明書／工作簡介擬稿的內容是否能適切地反映其目前擔任崗位的職務，提供意見。
    - ◆ 顧問隨後會發問，釐清已更新的職責說明書／工作簡介擬稿的內容，包括下列六個範疇：**(i)**職位角色；**(ii)**一般職責；**(iii)**一般入職資歷和經驗工作要求；**(iv)**其他較少見的職責；**(v)**服務對象及**(vi)**建議比較職位的其他相關特點（例如就有關你的職系／職級來說，公務員職位的獨有特點）。
    - ◆ 這些問題包括日常你會如何執行職務；以及一般來說，就你的職系／職級的職務和職責的認識。
    - ◆ 你的意見或回應應與職責說明書／工作簡介的內容相關。





### 會面後

- 顧問會擬備會面記錄摘要，以不記名方式摘錄在職者代表在會面中就職責說明書／工作簡介內容所表達的主要意見，並就任何在職者代表在會面中提出但不獲採納的意見，說明有關原因。
- 會面記錄會透過相關的管理人員發送給有關的在職者代表參閱。
- 顧問在考慮有關意見後，會修訂職責說明書／工作簡介擬稿。經修訂的職責說明書／工作簡介擬稿會再次發送給職系／部門管理人員，並透過他們再轉發給在職者代表及相關員工團體參閱（包括部門協商委員會、員工工會／協會），以蒐集進一步意見。其後，顧問會(i)把工作簡介製備成職責說明書，並註明在公務員職位獨有的特點；以及(ii)確定對所有職責說明書作出的修訂。

歸納入五個職位屬系和五個職位級別  
的公務員比較職位的名單定稿 - 方案一

	職位屬系 1 文書及秘書屬系	職位屬系 2 內部支援屬系	職位屬系 3 公共服務屬系	職位屬系 4 工務屬系	職位屬系 5 操作支援屬系
<p>(截至二零一三年 四月一日的幣值(元))</p> <p><b>職位級別1</b></p> <p>總薪級表第0至10點 第一標準薪級表第0至13點 [\$9,935 - \$18,535]</p>	<p>助理文書主任 文書助理 二級私人秘書</p>	<p>二級電腦操作員 二級物料供應員</p>	<p>一級文化工作助理員 二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理</p>	<p>二級監工</p>	<p>技工 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人</p>
<p><b>職位級別2</b></p> <p>總薪級表第11至23點 [\$19,675 - \$35,930]</p>	<p>文書主任 一級私人秘書</p>	<p>二級會計主任 二級系統分析/程序編製主任 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 律政書記 二級醫務化驗員 二級法定語文主任 二級警察翻譯主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員 物業估價主任</p>	<p>助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 登記護士 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 註冊護士 高級文化工作助理員 高級郵務員 高級郵差 二級運輸主任</p>	<p>助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 助理水務督察 測量主任 技術主任 一級監工</p>	<p>巡察員 高級管工 高級巡察員</p>
<p><b>職位級別3</b></p> <p>總薪級表第24至33點 [\$37,625 - \$56,810]</p>		<p>一級會計主任 一級系統分析/程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級醫務化驗員 醫務化驗師 一級法定語文主任 一級警察翻譯主任 高級二等律政書記 高級警察翻譯主任 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 醫生* 護士長 一級職業安全主任 節目主任 郵務主任 一級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 土力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師* 水務督察</p>	

<p><b>職位級別4</b></p> <p><b>總薪級表第34至44點</b> [\$57,275 - \$86,440]</p>		<p>總督察翻譯主任 總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 首席物業估價主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 統計師* 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 勞工事務主任 康樂事務經理 醫生* 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級康樂事務經理 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級節目主任 高級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 總電子督察 總測量主任 總技術主任 總技術主任(屋宇裝備督察) 總技術主任(工程監督) 總技術主任(電氣督察) 總技術主任(工程督察) 總技術主任(機械督察) 總技術主任(水務督察) 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 土力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級屋宇裝備督察 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 高級水務督察 結構工程師*</p>	
<p><b>職位級別5</b></p> <p><b>總薪級表第45至49點</b> [\$89,565 - \$103,190]</p>		<p>總行政主任 總新聞主任 總法定語文主任 首席物料供應主任 高級產業測量師 高級政府律師 高級統計師 高級系統經理 高級庫務會計師 高級物業估價測量師</p>	<p>總康樂事務經理 文化工作總經理 總節目主任 總運輸主任 副總職業安全主任 首席聯絡主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 高級勞工事務主任</p>	<p>高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級土力工程師 高級屋宇保養測量師 高級工料測量師 高級結構工程師</p>	

\* 橫跨職位級別3及4的職級。

**歸納入五個職位屬系和五個職位級別的  
公務員比較職位的名單定稿 - 方案二**

	<b>職位屬系 1 文書及秘書屬系</b>	<b>職位屬系 2 內部支援屬系</b>	<b>職位屬系 3 公共服務屬系</b>	<b>職位屬系 4 工務屬系</b>	<b>職位屬系 5 操作支援屬系</b>
<p>(截至二零一三年 四月一日的幣值(元))</p> <p><b>職位級別1</b></p> <p>總薪級表第0至10點 第一標準薪級表第0至13點 [\$9,930 - \$18,535]</p>	<p>助理文書主任 文書助理 二級私人秘書</p>	<p>二級電腦操作員 二級物料供應員</p>	<p>一級文化工作助理員 二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理</p>	<p>二級監工</p>	<p>技工 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人</p>
<p><b>職位級別2</b></p> <p>總薪級表第11至23點 [\$19,675 - \$35,930]</p>	<p>文書主任 一級私人秘書</p>	<p>二級會計主任 二級系統分析／程序編製主任 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 律政書記 二級法定語文主任 二級警察翻譯主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員 物業估價主任</p>	<p>助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級文化工作助理員 高級郵務員 高級郵差 二級運輸主任</p>	<p>助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 助理水務督察 測量主任 技術主任 一級監工</p>	<p>巡察員 高級管工 高級巡察員</p>
<p><b>職位級別3</b></p> <p>總薪級表第24至33點 [\$37,625 - \$56,810]</p>		<p>一級會計主任 一級系統分析／程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 一級警察翻譯主任 高級二等律政書記 高級警察翻譯主任 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 郵務主任 一級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 土力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師* 水務督察</p>	

<p><b>職位級別4</b></p> <p><b>總薪級表第34至44點</b> [\$57,275 - \$86,440]</p>		<p>總警察翻譯主任 總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 首席物業估價主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 統計師* 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 勞工事務主任 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級康樂事務經理 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級節目主任 高級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 總電子督察 總測量主任 總技術主任 總技術主任(屋宇裝備督察) 總技術主任(工程監督) 總技術主任(電氣督察) 總技術主任(工程督察) 總技術主任(機械督察) 總技術主任(水務督察) 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 士力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級屋宇裝備督察 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 高級水務督察 結構工程師*</p>	
<p><b>職位級別5</b></p> <p><b>總薪級表第45至49點</b> [\$89,565 - \$103,190]</p>		<p>總行政主任 總新聞主任 總法定語文主任 首席物料供應主任 高級產業測量師 高級政府律師 高級統計師 高級系統經理 高級庫務會計師 高級物業估價測量師</p>	<p>總康樂事務經理 文化工作總經理 總節目主任 總運輸主任 副總職業安全主任 首席聯絡主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 高級勞工事務主任</p>	<p>高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級士力工程師 高級屋宇保養測量師 高級工料測量師 高級結構工程師</p>	

\* 橫跨職位級別3及4的職級。