

## 報告所用的詞彙

**比較職位** —— 一組在薪酬水平調查中被選取納入調查範圍內作薪酬比較的職位。“公務員比較職位”和“私營機構比較職位”分別指在公務員體系及私營機構被選取作薪酬比較的職位。

**職系** —— 指公務員隊伍中負責相關工作的一組職級，職級較高者通常由職級較低者晉升填補。舉例來說，行政主任職系包括二級行政主任、一級行政主任、高級行政主任、總行政主任、首席行政主任和高級首席行政主任各職級。不過，也有職系(例如技工職系)只有一個職級。

**職位** —— 一組有相類指職責性質，或／及相類的資歷或工作經驗要求的職位。就公務員而言，“職位”一詞是指某一職系內的某一職級。

**崗位** —— 就公務員隊伍而言，“崗位”指局／部門／辦事處內由個別人員出任，負責特定職能或職務的職務位置。例如，部門主任秘書。

**在職者代表** —— 指從某比較職位的具代表性崗位抽選出來，代表該比較職位參與職位檢視會面的在職者。

**私營機構** —— 在這份報告書內，“私營機構”一詞應廣義理解為任何非政府機構，不論其擁有權及其業務或運作性質(公營或私營機構、本地或跨國機構、牟利或非牟利機構)。

**職級** —— 公務員職系內的級別分類，通常有明確的職責功能，也有與職責相稱的職銜和獨立的薪級表。例如，二級行政主任。

**具代表性崗位** —— “具代表性崗位”是一個通稱，用以描述比較職位中擁有相類職能／職類／專業範疇的一組職務位置。綜合來說，某比較職位的具代表性崗位須為該職位中較具代表性的崗位，在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重、一般資歷和經驗要求方面，能合理地代表該職位(例如：在部門內負責推行各項人力資源管理政策和措施的二級行政主任)。

## 就職位檢視工作方案所進行的諮詢所蒐集的主要意見摘要及顧問的回應

### (i) 公務員比較職位列表

#### 中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>1. 兩個提出意見的團體要求顧問提供在教育界別、醫護界別和社會福利界別進行的樣本調查<sup>1</sup>所涵蓋的機構名單。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在本報告書的附件 C 提供參與調查的非政府機構名單（允許公開名稱的機構）。</li> </ul>
<p>2. 一個提出意見的團體就以下事項要求更詳細的資料：</p> <p>(a) 如何定出在每個界別選取 15 至 30 個非政府機構樣本的準則；</p> <p>(b) 僱用少於 100 名員工的受訪機構的數目；</p> <p>(c) 調查的回收率；</p> <p>(d) 在教育界別內的薪酬調整的進一步資料；及</p> <p>(e) 在醫護界別內所蒐集到的資料的詳情。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第一階段顧問建議的數目是 20 至 30 間，並指出就確定這些界別的薪酬安排是否仍深受公務員薪酬安排所影響而言，這數目應已足夠。</li> <li>根據樣本調查前蒐集到的資料，這 50 個非政府機構全部都聘用超過 100 名僱員。但根據收回的問卷的資料，我們發現只有 48 間聘用超過 100 名員工，有 2 間則並非如此。不過，考慮到這兩間機構所聘用的員工數目與要求的 100 名相差不遠，故此我們並沒有把他們從樣本機構的名單中除去。</li> </ul>

<sup>1</sup> 第一階段顧問建議不應把教育界別、醫護界別和社會福利界別的公務員職位納入是次的調查範圍。這是由於若某界別的大部分僱主都參照公務員薪酬來釐定員工的薪酬水平，從該界別蒐集所得的薪酬數據將難以提供一些有意義的數據，用以比較公務員和私營機構僱員的薪酬。

蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 從一共 88 個被邀請參與調查的非政府機構中，我們共收回 50 個非政府機構的問卷，當中 11 份來自教育界別，16 份來自醫護界別和 23 份來自社會福利界別。樣本調查的整體回應率達 57%，以業界標準來說是令人滿意的。（見本報告書第 2.12 段。）</li> <li>• 在教育界別的 11 個受訪機構中，5 間本地學校表示其教師薪酬是採用近似公務員的薪級表，6 間國際學校則表示其專業員工的薪酬並非跟從近似公務員的薪級表。在 6 間國際學校中，有 5 間表示一直根據公務員每年的薪酬調整來調整其專業員工的薪酬，而餘下的 1 間則表示他們主要是參照香港以外地區的因素而釐定其員工薪酬。（見本報告書第 2.14 段。）</li> <li>• 醫護界別的 16 個受訪機構包括 7 間私家醫院，7 間安老院和 2 間護養院。在回應的 7 間私家醫院中，3 間表示其醫生的薪酬是採用近似公務員的薪級表；其餘 4 間醫院表示他們大部分的醫生都不是駐院醫生，並不是醫院的僱員。至於其他的專業員工，在回應的 7 間私家醫院中，5 間表示他們的薪酬採用近似公務員的薪級表。至於對是次調查作出回應的 9 間安老院和護養院，則全部表示他們的護士的薪酬採用近似公務員的薪級表。（見本報告書第 2.15 段。）</li> </ul>
<p>3. 一個提出意見的團體認為若調查範圍不包括屬教育界別、醫護界別和社會福利界別的公務員職</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 根據第一階段顧問所建議有關選取私營機構納入調查範圍的選取準則，有關機構不應或在過去五年並非以</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>位，所得出的結果便會偏頗。</p>	<p>公務員薪級表或薪酬調整，作為釐定員工薪酬水平或調整員工薪酬的主要因素。我們同意這項準則，並認為當三個有關界別的非政府機構實際上是採用近似公務員的薪級表，便不應把該三個界別的機構的薪酬資料當作私營機構薪酬資料來處理，否則便會有違進行調查用以比較公務員和私營機構薪酬這目的。因此，我們的意見是不應把該三個界別中有關的公務員職位納入調查範圍內。（見本報告書第 2.21 段。）</p>
<p>4. 一個提出意見的團體指出顧問沒有就公務員比較職位列表諮詢員工。該團體同時不同意把若干公務員職位（例如康樂助理員、聯絡主任、管工、職業安全主任、房屋事務主任）納入列表內，因為這些職位工作性質特殊。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們知悉載於第一階段顧問的最後報告書內的公務員比較職位初步列表，已在二零零四年十一月連同公務員事務局諮詢文件一併發表。雖然第一階段顧問的最後報告書為期兩個月的諮詢期已在二零零五年一月結束，但在這輪截至二零零五年十月中的諮詢中，員工工會／協會亦再被邀請就公務員比較職位的初步列表提出意見。除非具有力理據作出刪除，我們建議這些在列表內的職系／職級應予以保留，以作進一步研究。透過職位檢視程序，我們會進一步徵詢職系／部門管理人員、相關的員工團體及在職者代表的意見，確定有關比較職位的詳情，然後決定是否須要對用以和私營機構職位作配對的比較職位列表再作修訂。（見本報告書第 2.27 段。）</li> </ul>

## 部門協商委員會和其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>5. 兩個提出意見的團體認為由於缺乏諮詢，公務員比較職位列表內的部分職系（例如聯絡主任、康樂事務經理、文書助理、技工（救生員）、技工、工人）應從公務員比較職位列表中刪除。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 4 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
<p>6. 部分提出意見的團體認為基於不同的原因，若干職級／職系不應納入公務員比較職位列表。這些原因當中包括某些職級／職系的獨有職能和職務（如執法，規管職能、選舉職務）無法在私營機構內找到，而相比於私營機構的配對職位，他們的職能範疇更為廣泛而扮演的角色也不相同等。意見涉及的職系／職級包括：訓練主任職系、環境保護主任職系、環境保護督察職系、康樂助理員職系、職業安全主任職系、律政書記職系、水務督察職系、聯絡主任職系、管工職系、技工（救生員）、總技術主任（屋宇）、屋宇裝備督察職系、房屋事務主任、文書助理職系、工人職系。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們建議把訓練主任職系從列表中刪除，因為該職系的最新編制數字顯示他們的職位少於 100 個（見本報告書第 2.26(a)段）。</li> <li>基於我們對私營機構就業市場的專業知識，我們建議把環境保護主任、環境保護督察和康樂助理員從列表中刪除，因為我們認為難於找到足夠數目設有相應配對職位的私營機構（見本報告書第 2.26(b)段）。</li> <li>我們必須澄清，根據所採用的調查方法，薪酬水平調查將比較公務員和私營機構的整體薪酬安排，而非對兩個界別的個別職位的薪酬水平作精確比較。薪酬比較會以在工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重和一般的資歷及經驗要求各方面大致相若的職位組別作為基礎，而並非把極之相類的配對職位作比較。然而，調查不會忽略兩個界別的職位在本質上的差異。公務員事務局已在二零零四年十一月發表的諮詢文件羅列</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>這些差異，而這些差異亦會透過職位檢視程序予以確定。薪酬水平調查完成後，這些差異會作為政府考慮對公務員薪酬作出所需調整時的相關考慮因素。(見本報告書第 2.26(c)段。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職位檢視程序旨於核實列表上比較職位的工作相關資料，令我們可運用專業判斷找出在私營機構中是否有大致相若的配對職位。我們建議除非具有力理據(例如個別比較職位並不符合選取準則)，列表內的職系／職級應予以保留，以作進一步研究。(見本報告書第 2.26(c)段。)</li> </ul>
<p>7. 一個提出意見的團體建議將郵務主任、郵差和銀行審查主任職系納入列表內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們並不反對把郵務員和郵差職系納入公務員比較職位列表內，在職位檢視程序中作進一步研究。如果在完成職位檢視程序後，我們認為這兩個職系有足夠的私營機構職位可作配對，便會將之納入比較職位列表內，作為與私營機構職位比較的基準。至於銀行審查主任職系，由於該職系的崗位不足 100 個，因此未能符合選取公務員比較職位的相關準則。(見本報告書第 2.24-2.25 段。)</li> </ul>
<p>8. 一個提出意見的團體建議將公務員比較職位列表上載於公務員事務局網址，供有關各方參閱。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一份公務員比較職位初步名單載於第一階段顧問最後報告書附件 C 內。公務員事務局已把該報告書上載於</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	網上給有關各方參閱。一份經修訂的公務員比較職位列表載於本報告書附件 D。
9. 一個提出意見的團體詢問不把外勤統計主任納入列表的原因。	<ul style="list-style-type: none"> <li>由於與外勤統計主任相類的工作在私營機構中多屬兼職工作，因此第一階段顧問並沒有把該職系納入公務員比較職位的初步列表中。經覆檢初步列表後，我們同意第一階段顧問不把外勤統計主任職系納入公務員比較職位列表的建議。</li> </ul>
10. 一個提出意見的團體認為所有涉及執法職務的公務員職位都不應包括為公務員比較職位。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 6 項中就相類意見的回應。</li> </ul>

## (ii) 蒐集公務員比較職位資料

### 中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
11. 一個提出意見的團體認為在職位檢視程序中不應只蒐集有關公務員比較職位的主要職責的資料，而應該蒐集所有有關職責方面的資料。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們要澄清，職位檢視程序的目的，旨在蒐集和確定比較職位的工作相關資料，用作擬備工作簡介，以合理反映有關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。就蒐集有關職責的資料而言，我們認為蒐集有關主要職責的資料應</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>足以達到這目的。不過，鑑於員工代表提出的建議，我們會邀請職系／部門管理人員提供那些雖然不涉及主要或一般職務／職責，但仍被認為有其重要性的資料，甚或任何其他關乎職位相關特點的資料，以加深我們對這些比較職位的認識。（見本報告書第 3.5 段。）</p>
<p>12. 一個提出意見的團體詢問為何需要蒐集有關“職位調派情況”及“該職系與其他職系的工作關係”的資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 蒐集“職位調派情況”及“該職系與其他職系的工作關係”的資料，目的是希望從中了解該職位是否需要在不同崗位工作，以及與其他職位同事的互動情況，所得資料會有助充分反映該職位所需的技能，例如有關人員是否需要擁有多樣的技能，以便作靈活調派的安排。</li> </ul>
<p>13. 一個提出意見的團體詢問工作分析問卷中職系類別、職系的其他相關特點和工作分配安排等所指的意思。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們已在本報告書的附件 E 提供一份工作分析問卷問題說明和一份填寫工作分析問卷樣本。</li> </ul>
<p>14. 一個提出意見的團體認為部門管理人員向顧問提供的資料除了反映工作性質和內容外，亦應反映員工的工作量。此外，亦應把一些有特殊性和危險性的工作（例如有關處理禽流感的工作）包括在內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作量涉及工作性質及須承擔責任的輕重，這方面的資料將會從職位檢視的過程中蒐集。</li> <li>• 我們充分理解到有些公務員職位的職責是有特殊性和危險性。這些職責會在職位檢視程序中記錄下來。</li> </ul>
<p>15. 一個提出意見的團體建議顧問亦應在有關指引中以文書職系作解說的例子。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們在本報告書附件 F 所載有關選取具代表性崗位和在職者代表的詳細指引中，已包括以文書職系作示範</li> </ul>



蒐集所得的意見	回應
	的例子。
<p>16. 一個提出意見的團體認為由於一個共通職系在不同部門的工作可以有很大差異，因此提名部門以外的其他部門可能需要另行填寫問卷，而非對提名部門所填寫的工作分析問卷擬稿提出意見和提供補充資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在有關諮詢安排中說明就共通職位而言，所有擁有有關比較職位的部門應對提名部門所擬備的填寫問卷擬稿作出所需的修改，或按需要另行填寫一份問卷（見本報告書第 3.12(b)段）。</li> </ul>
<p>17. 一個提出意見的團體建議對工作分析問卷內某些問題的次序和所要求的資料詳情作出改動，以求更加清晰。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已對本報告書附件 E 所載的工作分析問卷作出適當的修訂。</li> </ul>
<p>18. 兩個提出意見的團體認為須釐清一般經驗要求的意思。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在本報告書的附件 E 的問題說明澄清蒐集有關一般資歷和經驗要求所需的資料。</li> </ul>
<p>19. 一個提出意見的團體認為除知識和工作經驗要求外，一般工作要求亦應包括有關在技能及資格方面的要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已修訂在本報告書附件 E 的工作分析問卷中的有關問題，以包括除知識和經驗要求外，其他有關技能及／或資格方面的資料。</li> </ul>
<p>20. 一個提出意見的團體指出雖然每個公務員職位有其指定的最低入職要求，但一般來說部門會取錄有較高資歷和經驗較豐富的應徵者。這個團體因此建議除提供有關每個比較職級的一般入職資歷和工作經驗要求外，亦應提供比較職級在職者通常具備的資歷和經驗。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在本報告書附件 E 的問題說明（第 11 項指引）註明除一般入職資歷和工作經驗要求外，亦須提供某比較職位在職者通常具備的資歷和經驗資料。</li> </ul>

### 部門協商委員會和其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
21. 部分提出意見的團體認為為確保工作簡介／職責說明書可以全面及準確地反映每一個公務員比較職位的工作，顧問應蒐集公務員比較職位的所有職責的資料，而不只是主要職責的資料。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 11 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
22. 一個提出意見的團體認為工作分析問卷過於冗長，會令私營機構誤解究竟需要提供甚麼資料及不會認真作答。	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作分析問卷的目的是向職系／部門管理人員蒐集有關公務員比較職位的工作相關資料，問卷的設計須方便蒐集全面的資料，以便製備職責說明書，然後在下一階段找出私營機構配對職位。我們將向私營機構提供職責說明書，而非工作簡介，以進行職位配對。</li> </ul>

### 部門管方的意見

蒐集所得的意見	回應
23. 就工作分析問卷的內容，一個提出意見的部門建議應該提供職級服務對象的資料，問卷亦應澄清何為一般資歷及工作經驗要求。	我們已在工作分析問卷中加入一條問題，要求提供一個職系中每個職級的服務對象。我們亦已在問題說明中澄清有關一般資歷和經驗要求所需的資料。
24. 一個提出意見的部門認為應提供指引以方便填寫工作分析問卷，指引的內容應包括所需資料的範疇和用詞的釋義。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在本報告書附件 E 提供一份工作分析問卷問題說明和一份填寫問卷樣本，供職系／部門管理人員參考。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>25. 一個提出意見的部門詢問擁有某個共通職系最大編制的部門是否應該首先填妥一份工作分析問卷擬稿，然後向其他相關部門傳閱，徵詢意見。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>如比較職位屬共通職系，擁有該職系不少於 100 個比較職位的部門（以下簡稱提名部門）的管理人員須先行填寫問卷（如沒有部門符合這準則，則由擁有不少於職系總編制百分之十的部門先行填寫）。提名部門應將其擬稿（或如有關管理人員認為合適的話，經整合的擬稿）向有關員工團體傳閱，徵詢意見。擁有該比較職位的其他部門的管理人員應視乎情況，根據提名部門所填寫的問卷作出所需的修改，或另行填寫一份問卷，然後向其相關員工團體傳閱經修訂的擬稿／另行製備的擬稿，徵詢意見。（見報告書第 3.12(b)段。）</li> </ul>

### (iii) 選取具代表性崗位

#### 中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>26. 一個提出意見的團體提出顧問由最常見的職能／職類／專業範疇中選取具代表性崗位的建議會否無法反映公務員職位的特殊性和多樣性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在進行職位檢視會面前，我們已向職系／部門管理人員和相關的員工團體蒐集比較職位的工作的相關資料。透過這資料蒐集過程，公務員職位的多樣性和特殊性已應可獲充分反映。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> <li>為反映各個比較職位所負責的不同職務，我們已在選取指引中訂明，具代表性崗位應從比較職位中最常見的職能／職類／專業範疇中選取。雖然我們估計每個職位一般會包含兩至四種最常見的職能／職類／專業範疇，但在考慮比較職位的個別情況後，這數目可作適當微調。例如，一個職務種類特別繁多的比較職位可包含最多六至八種常見的職能／職類／專業範疇。再者，我們亦在選取指引中訂明，假若職系／部門管理人員經諮詢部門協商委員會和員工工會／協會後，認為某些職能／職類／專業範疇雖然並不常見，但納入這些職能／職類／專業範疇可加深我們對該職位的了解，對其後選取私營機構配對職位有重要作用，則管理人員亦可從中選取少量具代表性崗位（見本報告書第 4.3 段(d)項指引）。</li> </ul>
<p>27. 一個提出意見的團體認為不應只按編制大小選取具代表性崗位，否則便不能充分反映公務員職位的多樣性和特殊性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在進行職位檢視會面前，我們已向職系／部門管理人員和相關的員工團體蒐集比較職位的工作的相關資料。透過這資料蒐集過程，公務員職位的多樣性和特殊性已應可獲充分反映。</li> <li>一般而言，比較職位的編制愈大，職位包含更多職能／職類／專業範疇的可能性就愈高。因此，我們建議各比較職位的具代表性崗位數目，應考慮編制而定。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>個別公務員比較職位的具代表性崗位的實際數目將會按其他準則因應個別情況而定，例如：有關的比較職位所包含最常見職能／職類／專業範疇的數目。（見本報告書第 4.9 段。）</p>
<p>28. 有見於顧問估計將會與大約 1,000 名在職者代表會面，一個提出意見的團體認為不應對具代表性崗位／在職者代表的數目設有上限。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們估計在職位檢視程序中將與逾 1000 名在職者代表會面。以兩個工人職系（即一級工人和二級工人）和兩個文書職系（即文書主任和文書助理）為例，每個有關職系將會有大約 80 至 120 名代表參與會面。這個樣本較一九八六年薪酬水平調查的為大，當年這兩類職系分別有 14 名及 12 名在職者參與會面。我們認為以業界標準來看，這次樣本數量在統計上已完全足以達到確定公務員比較職位的工作相關資料的目的。但是，我們希望指出，這個數字不是對選取個別比較職位的在職者代表預設的一個上限，而是作為選取參與會面的在職者代表的數目的一個估計指標。在確定每一個比較職位的具代表性崗位／在職者代表的數目時，將會適當考慮有關比較職位的個別情況，特別是對那些編制數目非常之大的職系／職級（例如工人職系和文書職系），或職能／職類／專業範疇非常之多元化的職系／職級（例如技術主任職系），容許一些彈性。（見本報告書第 4.10 段。）</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>29. 一個提出意見的團體認為具代表性崗位應該盡可能選取自不同的部門，以令獲選的崗位能夠廣泛代表不同種類的工作。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>選取具代表性崗位的重點，在於找出比較職位的不同職能／職類／專業範疇。在多數情況下，在不同部門中屬同一職能／職類／專業範疇的職位的各項與工作相關的特性應大同小異。因此並無必要規定具代表性崗位須來自不同的部門。然而，為進一步加強具代表性崗位的代表性，我們建議具代表性崗位應盡可能選自不同的部門或同一部門內不同的單位（見本報告書第 4.8 段）。</li> </ul>
<p>30. 一個提出意見的團體關注到選取共通職系的具代表性崗位的建議準則，可能無法反映共通職系在不同部門的所有職責範圍。該團體亦認為若某部門的編制數目未能達到指定要求，應容許彈性讓部門選取具代表性崗位，以反映該共通職系在該部門內的特殊工作性質。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就共通職系而言，考慮到它們在不同部門的職責可能有頗大的差異，我們之前建議應為有關的比較職位從合計擁有不少於百分之五十的編制數目的職系／部門管理單位中選取具代表性崗位。因應有員工關注到這準則或未能全面反映有關職位的多樣性，我們現建議再擴大選取範圍，為有關比較職系從所有擁有該職系 100 個或以上崗位的部門選取具代表性崗位（或如無部門符合這準則，則從擁有該職系百分之十或以上編制的部門中選取）。我們亦建議如果某職系管理人員其部門擁有不足 100 個比較職位，但其管理並調派至不同部門的職位總數與 100 相差不遠，而該等職位的職務與提名部門有關職位的職務有明顯差異（例如技術主任職系的情況），則顧問可彈性處理，邀請該職系管理人員提名少量的具代表性崗位。（見本報告書第 4.3</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	段(g)項指引。)
<p>31. 一個提出意見的團體指出文書主任職系有兩萬多名員工，分佈於六十多個部門，工作非常之多元化。有成員關注到選取具代表性崗位的建議方案，能否讓顧問全面掌握文書主任所有工作範疇的資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 選取在職者代表時須考慮編制數目及最常見的職能／職類／專業範疇以確保獲抽選參與職位檢視會面的在職者代表，均來自最能代表有關比較職位不同工作範疇的崗位。</li> <li>• 在進行職位檢視會面前，我們已向職系／部門管理人員和相關的員工團體蒐集比較職位的工作的相關資料。透過這資料蒐集過程，公務員職位的多樣性和特殊性已應可獲充分反映。進行職位檢視會面旨在直接從那些比較職位中抽選的在職者代表核實蒐集所得的資料，以及提供另一個機會讓這些在職者代表提供補充資料（如有的話）。</li> </ul>
<p>32. 一個提出意見的團體認為由於工人職系在不同部門的工作性質和內容分別頗大，顧問不應只從擁有該職系最大編制的部門中選取具代表性崗位。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工人職系是一個共通職系。參閱第 30 項中就有關選取共通職系具代表性崗位的回應。</li> </ul>

## 部門協商委員會和其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
33. 部分提出意見的團體指出文書職系的工作範圍非常廣泛，其具代表性崗位應選取自不同的部門，並且不應只反映最常見的職能或職責。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 26 項和第 29 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
34. 一個提出意見的團體認為由於工人職系在不同部門的工作十分之多元化，所以該職系的具代表性崗位應該選取自所有相關部門。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 29 項和第 30 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
35. 一個提出意見的團體認為工人職系的具代表性崗位當中應包括渠務署內的職位，以反映工人職系在該部門內的特殊工作性質。	<ul style="list-style-type: none"> <li>工人職系是一個共通職系。參閱第 30 項中就有關選取共通職系具代表性崗位的回應。</li> <li>由於渠務署內工人職系的編制數目達到有關指標，該署將會參與選取二級工人職系的具代表性崗位。</li> </ul>
36. 一個提出意見的團體關注到被選取的具代表性崗位能否反映共通職系在不同部門內各種不同的工作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 30 項中就有關選取共通職系具代表性崗位的回應。</li> </ul>
37. 一個提出意見的團體認為具代表性崗位的數目不應只根據比較職位的編制大小而定，亦應顧及該職位的相關行業的代表性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>選取具代表性崗位的基本原則在於有關崗位應在比較職位中被視為較具代表性，以及能在各項與工作有關的範疇合理地代表該比較職位，以便與大致相若的私營機構比較職位作配對。由於薪酬水平調查是以比較大致相若的職位作為基礎，我們認為一個行業的代表</li> </ul>



蒐集所得的意見	回應
	性並非決定比較職位具代表性崗位數目的相關考慮因素。
38. 一個提出意見的團體認為我們應該考慮如何解決管理人員和職方就選取具代表性崗位所出現的意見分歧。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已就選取具代表性崗位和在職者代表制定客觀的指引，並說明在選取過程中諮詢有關員工團體的安排。我們相信在職者代表的最後名單能合理地反映有關職位，並大體上為有關職系／職級所接受。</li> </ul>

#### (iv) 提名在職者代表

蒐集所得的意見	回應
39. 一個提出意見的團體認為我們不應撇除已離任或剛離任的人員作為在職者代表，因為這些人員可能十分了解有關職位的情況，並且十分能幹。另一個提出意見的團體認為在一個職位工作有三至六個月的時間的員工已能熟悉有關的工作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職位檢視程序的主要目的，是蒐集公務員比較職位的最新資料，為選取合適的私營機構配對職位作好準備，方便在下一個工作階段向私營機構蒐集資料的工作。因此，我們建議在職者代表應該是有關崗位的現職人員，並在其目前的職級和崗位有至少兩年的工作經驗，以確保他們對有關的公務員比較職位的最新資料有充分的認識和掌握。考慮到公務員通常在一個崗位任職的年期，我們相信在職者代表須在目前職級和職位做滿兩年的要求是合理的。(見本報告書第 4.17 段。)</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們必須強調的是，建議的提名準則旨在提供一般指引，而非作硬性規定。在特殊情況下，可作靈活處理。舉例來說，假如沒有合適的在職者代表在有關崗位任職或在現任職級和崗位任職兩年或以上，我們不排除職系／部門管理人員可以因應實際情況，考慮提名最能符合提名準則的在職者代表（例如剛被調離有關崗位，或在現任職級和崗位任職不足兩年的人員，但有關人員須符合所有其他提名準則）。（見本報告書第 4.19 段。）</li> </ul>
<p>40. 一個提出意見的團體建議與其指定在職者代表任職有關崗位的年期長短，不如更靈活制定提名準則，例如訂明在職者代表須為資深員工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們認為這不能向管理人員和員工工會／協會提供清晰和客觀的指引。此外，儘管有些公務員可能在有關比較職系工作了一段頗長時間，但他們並不一定熟悉具代表性崗位的工作（例如他們可能從未在有關崗位服務），因此這項建議不獲支持。（見本報告書第 4.19 段。）</li> </ul>
<p>41. 一個提出意見的團體建議不應該揀選行將退休的員工為在職者代表。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們原則上認為，公務員是否接近退休年齡，並非提名在職者代表的重要考慮因素。不過，因應職方就這方面的關注，我們建議在符合其他提名準則的前題下，應盡可能從具不同年資的在職者中選取在職者代表。我們會提醒員工工會／協會在提名在職者代表時注意這項指引。（見本報告書第 4.20 段。）</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>42. 一個提出意見的團體詢問我們如何能夠確保職系／部門管理人員最後敲定的在職者代表名單會包括由員工工會／協會所提名的在職者代表。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據建議的提名程序，員工工會／協會會被邀請提名在職者代表，讓部門／職系管理人員考慮。部門／職系管理人員經諮詢部門協商委員會後，對在職者代表的名單作最後定稿。有了這項安排和一套清晰的提名指引，我們相信在職者代表的最後名單應為兩方面所接受，因而無須設定某個百分比的在職者代表由員工工會／協會提名。然而，因應員工的提議，我們建議作為給管理人員敲定在職者代表名單的一般參考，應有一半的在職者代表來自員工工會／協會的提名，而另一半則來自管理人員的提名。這可確保在職位檢視程序中向顧問提出的意見不會被視為有所偏頗。（見本報告書第 4.21 段。）</li> </ul>
<p>43. 兩個提出意見的團體指出部門內有很多不同的員工團體。部門管理人員應考慮如何去處理來自不同員工工會／協會的在職者代表提名。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職系／部門管理人員應確保除因應有關比較職位的個別情況外，只有那些符合提名準則的在職者，才會被提名成為在職者代表。假若員工工會／協會就某項職能／職類／專業範疇所提名的在職者代表總數超過該職能／職類／專業範疇所指定的數目，職系／部門管理人員可考慮有關因素，例如在職者代表在有關具代表性崗位任職的時間，以排列優先次序及決定有關提名。在排列所收到提名的優先次序時，職系／部門管理人員的首要考慮是哪些提名最能達致職位檢視會面的目的（即協助顧問核實就公務員比較職位所蒐集的</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	資料)及提名準則。有關在職者代表是由哪一個員工工會／協會提名並不是相關的考慮因素。(見本報告書第 4.15 段。)

### 部門協商委員會和其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
44. 部分提出意見的團體認為兩年的經驗要求太短，因為兩年時間不足以讓員工熟悉有關比較職位的職務和要求。一些意見認為由於大部分公務員的服務年資頗長，應要求在職者代表有更長的年資。	<ul style="list-style-type: none"> <li>這些意見或許源於錯誤理解這準則為在政府只有兩年工作經驗的公務員便會被選取與相同年資的私營機構職位作比較。我們必須澄清，準則所規定的是在職者代表在現任的職級及職位的最短服務年期，而非其在公務員隊伍內的年資。從比較職位中抽選出來的任何一個在職者代表，應已達到有關職級的一般經驗要求。這項準則是一項附加的規定，以確保在職者代表在現任崗位任職至少兩年。同樣地，從私營機構選取的比較職位的一般經驗要求，應與對應的公務員比較職位大致相若。(見本報告書第 4.18 段。)</li> </ul>
45. 兩個提出意見的團體認為應該彈性處理兩年服務年資的要求，令只要是熟悉相關職務的人員也可被提名。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 39 項就相類意見的回應。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>46. 兩個提出意見的團體認為應該設定一部分的在職者代表由員工工會／協會提名。一個團體認為所有員工工會／協會的提名都應該被接納。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 42 項中的回應。</li> </ul>
<p>47. 兩個提出意見的團體要求知道選自文書職系的在職者代表數目，這些代表會否來自不同的部門以及會否由一般職系處或是部門管理人員揀選。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據選取具代表性崗位的準則，我們估計大約有 80 至 120 名來自文書主任職系和文書助理職系的代表參與會面。這個樣本較一九八六年薪酬水平調查的為大，當年文書職系有 12 名在職者參與會面。我們認為以業界標準來看，現時樣本數量在統計上已完全足以達到確定公務員比較職位的工作相關資料的目的。但是，我們希望指出，這個數字不是對選取個別比較職位的在職者代表預設的一個上限，而是作為選取參與會面的在職者代表的數目的一個估計指標。在確定每一個比較職位的具代表性崗位／在職者代表的數目時，將會適當考慮有關比較職位的個別情況，特別是對那些編制數目非常之大的職系／職級（例如工人職系和文書職系），或職能／職類／專業範疇非常之多元化的職系／職級（例如技術主任職系），容許一些彈性。（見本報告書第 4.10 段。）</li> <li>職系／部門管理人員應先就選取具代表性崗位和在職者代表諮詢相關員工團體，然後才向我們提交有關名單，以便安排職位檢視會面（見本報告書第 4.23-4.27 段的指引）。若比較職位為一般職系（如文書職系），</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	職系管理人員須就選取該比較職位的具代表性崗位諮詢該職系的員工工會／協會，並邀請他們提名在職者代表。
48. 兩個提出意見的團體指出救生員的工作與同屬技工職系的其他職位的工作非常不同，所以應該分開處理。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 如果某一比較職位具有多種截然不同的職能／職類／專業範疇，我們或會為該比較職位擬備多過一份的工作簡介和職責說明書，以和私營機構職位進行配對。這種情況可能會在公務員隊伍中的共通職系和一般職系中出現。（見本報告書第 6.5 段。）</li> </ul>

(v) 諮詢安排和資料披露

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
49. 一個提出意見的團體認為由於並非所有員工工會／協會都有代表參與相關的部門協商委員會，因此在過程中亦應諮詢相關的員工工會／協會。同時亦應預留充足時間諮詢有關員工團體的意見。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們已就填寫工作分析問卷（見本報告書第 3.12-3.13 段）及選取具代表性崗位和在職者代表（見本報告書第 4.23-4.27 段）制定諮詢員工團體的安排。在制定這些指引時，我們已考慮到除部門協商委員會外，亦應諮詢員工工會／協會的意見，以及須預留足夠時間諮詢員工團體的意見（見本報告書第 3.13 和 4.27 段）。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>50. 一個提出意見的團體認為在擬備職責說明書時應徵詢員工工會／協會的意見。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們的指導原則是在整個職位檢視程序中與諮詢小組和其他員工團體緊密聯繫。我們會不時向諮詢小組報告職位檢視工作的進展，包括製備職責說明書的工作。相關的一點是，除了在編輯時稍作改動及註明那些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外，總體上職責說明書的內容應該與相應的工作簡介相同。我們製備的工作簡介（包括公務員比較職位的獨有職務）的過程，從最初提供公務員比較職位的基本資料，到在進行職位檢視會面前製備工作簡介擬稿，然後到職位檢視會面後對修訂的工作簡介作最後定稿，都是經詳細步驟諮詢部門協商委員會和員工工會／協會進行。（見本報告書第 6.9 段。）</li> </ul>
<p>51. 就部門管理人員諮詢部門協商委員會後敲定在職者代表名單的建議，兩個提出意見的團體關注到部門協商委員會會否詳細考慮在部門協商委員會內沒有代表席位的員工工會／協會的意見。一個提出意見的團體更建議在敲定在職者代表名單前諮詢有關員工工會／協會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職系／部門管理人員應考慮相關員工團體和有關職系的個別人員就其代表性崗位和在職者代表名單提出的所有意見。我們現建議在敲定和提交名單前，部門職系和共通職系的職系／部門管理人員須先徵詢部門協商委員會和相關員工團體的意見，而一般職系的職系管理人員則須先徵詢相關員工工會／協會的意見。（見本報告書第 4.26(d)段。）</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
52. 兩個提出意見的團體建議為方便職位檢視程序中的諮詢工作，應鼓勵部門與員工成立工作小組。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在有關的諮詢指引中說明如有需要，職系／部門管理人員可考慮在既定的諮詢渠道以外，為今次工作成立工作小組或安排簡介會。（見本報告書第 4.23 段。）</li> </ul>
53. 兩個提出意見的團體認為對於個別編制數目非常之大的比較職位，職系／部門管理人員可能需要多於兩星期諮詢有關的員工團體。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在有關的諮詢指引中說明編制非常大或涵蓋大量部門的比較職位，可能需較長的諮詢時間，例如最少三星期就填寫工作分析問卷的擬稿、具代表性崗位和在職者代表的名單進行諮詢。（見本報告書第 3.13 和 4.27 段。）</li> </ul>
54. 一個提出意見的團體建議公務員事務局應該就職位檢視程序向部門協商委員會、員工工會／協會等發出指引。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在本報告書附件 F 提供詳細指引，說明選取具代表性崗位和在職者代表所涉及的步驟。我們亦已制定過程中諮詢員工團體的指引（見本報告書 3.12-3.13，4.23-4.27 段）。</li> </ul>
55. 一個提出意見的團體認為應該容許員工團體參與公務員職位與私營機構職位的配對工作，以確保進行公平和全面的比較，同時亦能全面反映公務員工作的獨特性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>有關從私營機構蒐集數據的具體安排，包括職位配對程序，仍有待制定，我們會繼續以具透明度的原則（除非涉及商業敏感資料），進行下一步工作。我們將會就下一階段的工作，包括怎樣進行職位配對及蒐集資料提出詳細的建議，進一步諮詢各有關方面。（見本報告書第 7.13 段。）</li> </ul>



蒐集所得的意見	回應
56. 一個提出意見的團體認為應該加強諮詢小組在職位檢視程序中的監察角色。	<ul style="list-style-type: none"> <li>在整個職位檢視程序中，我們會不時徵詢諮詢小組的意見和報告進度。在工作的初期，我們已向諮詢小組簡介我們就職位檢視程序建議的方案及邀請小組職方成員提出意見。在敲定這報告書所載有關職位檢視工作方案之前，我們已考慮小組職方成員的意見。若有小組職方成員的意見沒有被接納的話，我們已在這中期報告書中提供解釋。在整個職位檢視程序中，我們會繼續與諮詢小組及其他員工團體緊密聯繫。</li> </ul>
57. 一個提出意見的團體認為在職位檢視程序中不同階段所蒐集到的資料應該提供予諮詢小組。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們一直以來以具透明度的方式，並在整個職位檢視程序中充分徵詢諮詢小組和其他員工團體的基礎下進行薪酬水平調查。除了涉及商業敏感或個人資料外，我們會不時徵詢諮詢小組的意見和向小組報告調查工作的進展。在這份報告書內，我們詳細交待了職位檢視將會怎樣進行。在完成職位檢視程序後，我們會就職位檢視結果製備報告，內容包括本報告書第 6.6 段所述的詳細資料。（見本報告書第 6.8 段。）</li> </ul>
58. 一個提出意見的團體建議顧問應在中期報告書中提供一個流程表，顯示職位檢視程序中諮詢員工的步驟。另一個提出意見的團體建議中期報告書應列出會就那些文件諮詢員工團體。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們在本報告書的報告摘要內載有一個表格，扼要顯示進行職位檢視程序的下一步工作，包括諮詢員工的安排（見中期報告書摘要第 24 段）。</li> </ul>

### 部門協商委員會及其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>59. 一個提出意見的團體認為應該在較早階段諮詢員工，擬備有關公務員職位的特殊性以及公務員和私營機構職位在本質上的差異等詳情。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已就諮詢員工的安排制定詳細的指引，讓管理人員在整個職位檢視過程中根據指引蒐集員工意見。</li> </ul>
<p>60. 部分提出意見的團體認為應讓員工工會／協會參與職位檢視程序中各個階段的工作，及在各階段諮詢他們的意見。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在現時的工作方案下，員工工會／協會將會有很多機會就各項事宜表達意見。參閱第 49, 50 和 55 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
<p>61. 一個提出意見的團體認為應該預早在進行職位檢視會面前，將職位檢視程序的指引提供予員工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為確保在職者代表在出席職位檢視會面前能掌握有關資料和有足夠的準備，我們會預先向他們派發相關的工作簡介擬稿，讓他們可以在會面時就工作簡介提出意見和提供補充資料。若有需要，我們亦會事先為所有在職者代表舉行簡介會和提供小冊子，解釋會面的目的和形式。（見本報告書第 5.8 和 5.9 段。）</li> </ul>
<p>62. 部分提出意見的團體詢問會否公開參與調查的私營機構名單、私營機構配對職位列表、從私營機構蒐集的薪酬數據等資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有關從私營機構蒐集數據的具體安排，包括職位配對程序，仍有待制定，我們會繼續以具透明度的原則（除非涉及商業敏感資料），進行這下一步工作。舉例來說，我們會根據在第一階段顧問研究中與諮詢小組作深入討論後所訂定的選取準則，就有可能被納入調查</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>範圍內的私營機構名單，徵詢諮詢小組的意見。我們亦會在顧問最後報告書定稿前，徵詢諮詢小組的意見。我們將會就下一階段的工作，包括怎樣進行職位配對及蒐集資料提出詳細的建議，進一步諮詢各有關方面。(見本報告書第 7.13 段。)</p>
<p>63. 一個提出意見的團體詢問用以蒐集公務員比較職位資料的工作分析問卷會否同樣用於蒐集私營機構職位的資料，而有關的問卷可否提供予員工參考。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本報告書附件 E 載有一份工作分析問卷。這份問卷只用於蒐集公務員比較職位的資料。就完成職位檢視程序後的下一階段工作，有關細節仍有待制定。在開始準備下一階段工作時，我們會就各相關事宜制定詳細方案，向有關各方作進一步的諮詢。</li> </ul>

**(vi) 職位檢視會面的安排**

**中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見**

蒐集所得的意見	回應
<p>64. 一個提出意見的團體建議讓員工工會／協會派代表以觀察員身分出席職位檢視會面，以便在有需要時提供補充資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們認為邀請員工工會／協會派代表以觀察員身分出席職位檢視會面，既無必要，也不恰當。主要因為：(a) 員工工會／協會會獲邀請提名在職者代表，直接參與職位檢視會面；(b) 根據職位檢視方案，員工工會／協會會在職位檢視程序的各個階段，密切參與有關工作；</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>及(c) 業界長久以來的一貫做法是讓顧問(即訪問員)與在職者代表(即受訪者)在一個沒有第三者在場的中立環境下會面。有關我們考慮的詳情見本報告書第 5.10-5.11 段。</p>
<p>65. 一個提出意見的團體詢問職位檢視會面的詳細內容，包括會面的簡介部分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在簡介部分，我們會向在職者代表簡述第二部分會面的目的和詳細的安排（例如流程、所需的資料等）。這個部分的目的是讓在職者代表在進行實際會面前作更好準備。部門／職系管理人員、公務員事務局、部門協商委員會以及員工工會／協會代表亦可出席會面的簡介部分。（見本報告書第 5.6 段。）</li> <li>• 至於會面部分，我們會在沒有第三者在場的情況下，以小組形式進行面對面的訪談。透過就工作簡介擬稿所載的資料提出問題，我們會核實公務員比較職位各項的工作相關資料。另外，如果參與會面的在職者代表對公務員比較職位的資料需要作出補充的話，他們可以藉此機會提出。（見本報告書第 5.7 段。）</li> </ul>
<p>66. 一個提出意見的團體表示關注到以小組形式進行會面未必可以讓顧問從在職者代表深入了解比較職位的工作，和釐清有關資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 進行職位檢視會面只是蒐集公務員比較職位資料工作的其中一環。在職位檢視會面之前，部門協商委員會和員工工會／協會可就比較職位的各項與工作相關的範疇向管理人員提供資料。我們然後會基於管理人員</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>所提供的資料，擬備工作簡介擬稿，在職位檢視會面前分發給在職者代表及其他相關人士（包括部門協商委員會和員工工會／協會）參閱。職位檢視會面的目的旨在核實從管理人員和員工工會／協會蒐集所得的資料和提供補充資料，我們認為以小組形式進行會面足以達到這個目的。再者，小組會面的安排可讓不同在職者代表在同一個會面中，就該比較職系／職級在不同職位級別和不同部門或單位的情況，提供全面的資料。為確保小組會面的安排能方便有效溝通，我們已限定每次會面的在職者代表人數通常為六至八名，而在一般的情況下，無論如何不應超過十人。這個會面人數與業界的一貫做法一致。（見本報告書第 5.13 段。）</p>
<p>67. 一個提出意見的團體認為顧問應盡早向在職者代表解釋進行會面的具體安排，和預先向他們提供相關資料，讓在職者代表能做好準備。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為確保在職者代表在出席職位檢視會面前能掌握有關資料和有足夠的準備，我們會預先向他們派發相關的工作簡介擬稿，讓他們可以在會面時就工作簡介提出意見和提供補充資料。若有需要，我們亦會事先為所有在職者代表舉行簡介會和提供小冊子，解釋會面的目的和形式。（見本報告書第 5.8 和 5.9 段。）</li> </ul>
<p>68. 一個提出意見的團體認為若可行的話，應安排主管和他/她的直接下屬出席不同的會面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們已在一般指引中說明，若一名主管和他/她的直接下屬同樣參與職位檢視會面，為促進職位檢視會面中</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	的坦誠交流，應考慮安排兩者出席不同的會面。(見本報告書第 5.3 段。)

### 部門協商委員會及其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
69. 部分提出意見的團體建議應該讓員工工會／協會派代表以觀察員身份出席職位檢視會面。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 64 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
70. 一個提出意見的團體認為應預早公布進行職位檢視會面的安排。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 67 項中就相類意見的回應。</li> </ul>
71. 兩個提出意見的團體認為除了研究公務員比較職位的工作簡介和進行職位檢視會面外，顧問應進行實地考察，以更清楚了解公務員比較職位的工作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>考慮到就蒐集公務員比較職位資料已有詳細的安排，我們認為並無需要前往有關公務員比較職位的工作地點進行實地考察(這做法在業界極少採用)。如須就個別公務員比較職位蒐集更多資料，我們會在有需要時考慮安排額外的會面。(見本報告書第 5.14 段。)</li> </ul>

## (vii) 調查時間表

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>72. 部分提出意見的團體認為根據過往薪酬趨勢調查的經驗，顧問應在二零零六年四月後才進行數據蒐集的工作，以反映私營機構於二零零六年四月一日後調整的薪酬。他們認為調查時間表或須押後，以容許有充足時間在職位檢視程序中徵詢部門和員工的意見。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們希望指出，對於在甚麼時間進行薪酬水平調查最為適當，業界並沒有一定準則。事實上，私營機構的每年薪酬調整會在年中不同時間進行。雖然香港大部分的私營機構在每年的一月調整員工薪酬，但也有一些機構在四月份調整薪酬。</li> <li>• 就這次薪酬水平調查，向私營機構蒐集薪酬數據的參照日期（即調查的參照日期）會在很大程度上，視乎即將進行的職位檢視程序的進展。按現時的工作進度來看，我們預計最快可在二零零六年二月完成職位檢視程序，然後展開向私營機構蒐集薪酬數據的工作。若對職位檢視程序預留多一些時間，則可能要到二零零六年第一季尾或第二季初才展開向私營機構蒐集數據的工作。經衡量現時的工作進度以及考慮員工的意見後，我們建議這次薪酬水平調查的參照日期應定於二零零六年四月一日。（見本報告書第 7.5-7.8 段）</li> </ul>
<p>73. 兩個提出意見的團體認為由於這次工作的目的是制定一套更完備的薪酬調整機制，作長久使用，而並非只處理這一次的薪酬水平調查，為顧及連</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們知道政府一向以來的做法是在四月一日實施每年的公務員薪酬調整。若繼續維持這個做法，將來薪酬</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>貫性和一致性，每次進行薪酬水平調查的時間應該相同，並應劃一在四月份向私營機構蒐集薪酬數據。</p>	<p>水平調查的參照日期應定於四月一日。(見本報告書第 7.7 段。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就我們對這次薪酬水平調查的調查參照日期的建議，參閱第 72 項中的回應。</li> </ul>

### 部門協商委員會及其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>74. 部分提出意見的團體認為顧問應該在二零零六年從市場上蒐集最新的薪酬數據。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 72 項中就相類意見的回應。</li> </ul>

### (viii) 與私營機構職位作配對

### 中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>75. 一個提出意見的團體指出顧問並無就建議的私營機構配對職位諮詢相關的員工工會／協會。該團體認為對於若干公務員比較職位（例如康樂助理員職系、聯絡主任職系、管工職系、職業安全主</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們知悉第一階段顧問在其公務員薪酬水平調查方法最後報告書中載有一個公務員比較職位和相應的私營機構配對職位的初步列表，而該報告書連同公務員事</li> </ul>



蒐集所得的意見	回應
<p>任職系、房屋事務主任)，建議的私營機構的配對職位並不合適。</p>	<p>務局的一份諮詢文件於二零零四年十一月發表。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 我們希望指出第一階段顧問的最後報告書附件 C 已清楚闡明，會根據經職位檢視程序確定的工作內容、須承擔責任的輕重、工作性質、一般的資歷及經驗要求，把公務員比較職位與私營機構職位作配對。職位配對將不會根據職位名稱來進行。無論是在私營機構之間，還是在私營機構與公務員隊伍之間，職位名稱均有很大差異。列表所載的私營機構配對職位只可作為一般參考，而並非已被敲定為有關公務員比較職位的私營機構配對職位。（見本報告書第 7.10 段。）</li> <li>• 按照職位檢視工作方案，我們會製備一套公務員比較職位的工作簡介定稿。我們會依照有關定稿編訂職責說明書，以選取私營機構比較職位。因此，公務員比較職位的私營機構配對職位，只會在完成職位檢視程序後的下一個工作階段決定。為免再有混淆的情況出現，我們在職位檢視程序後所製備的職責說明書中，將不會註明任何私營機構配對職位的名稱。（見本報告書第 7.11 段。）</li> </ul>
<p>76. 一個提出意見的團體不同意將文書職系與建議的私營機構職位作配對，因為前者的經驗較為豐富，職務和責任更加多元化。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參閱第 75 項中的回應。</li> </ul>

## 部門協商委員會及其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>77. 部分提出意見的團體認為若干建議的私營機構配對職位並非相應的公務員比較職位（例如總技術主任、監工職系、房屋事務主任、建築專業人員職系、二級行政主任、汽車司機、物業估價主任職系、聯絡主任職系、技工（救生員）、管工職系、屋宇事務助理職系、屋宇署內的部門職系、文書助理職系、二級工人職系）的合適配對，因為兩個界別內的相關職位在很多方面都存有差異。有團體關注到公務員職位與私營機構職位會以職位名稱作配對。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參閱第 75 項中的回應。</li> </ul>
<p>78. 部分提出意見的團體指出若干職系（例如行政主任職系）須具備多種技能，以應付不同的工作範疇，這種要求應該在薪酬水平調查中與私營機構職位配對時充分考慮。有提出意見的團體特別指出這些職位應該與私營機構內須具備同樣廣泛程度的多元化技能和才能的職位配對。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在職位檢視程序中，我們會確定有關公務員比較職位對在職者是否有任何須具備多種技能以應付不同工作範疇的要求，以及有關的詳情。我們會留意和記錄這些資料，並研究私營機構比較起來是否亦普遍有類似須具備多種技能的要求。若在私營機構的配對職位中有類似要求的情況並不普遍，所蒐集的資料將會記錄在案，供政府在完成薪酬水平調查後，對公務員薪酬作出所需的調整時作為參考。（見本報告書第 7.12 段。）</li> </ul>

## (ix) 其他

中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的意見

蒐集所得的意見	回應
79. 一個提出意見的團體指出公務員職位有其特殊性 及多樣性，公務員職位和私營機構職位的配對可 能會過於籠統。	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見。參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集的意見摘要和顧問的回應》中在第 6 項和第 7 項內所作的回應。</li> </ul>
80. 一個提出意見的團體要求公務員事務局／顧問與 職方就納入調查範圍內的私營機構名單達成共 識。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們會根據在第一階段顧問研究中與諮詢小組作深入討論後所訂定的選取準則，就有可能被納入調查範圍內的私營機構名單，徵詢諮詢小組的意見。（見本報告書第 7.13 段。）</li> </ul>
81. 一個提出意見的團體認為當顧問比較公務員薪酬 和私營機構薪酬時，應把兩個界別的員工的年齡 這因素考慮在內。	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們知悉第一階段顧問建議應向參與調查的私營機構蒐集一些關於其僱員的人口統計數據，以確定私營機構在職者和公務員在年齡和工作經驗上的差異（見第一階段顧問修訂建議報告第 4.9 段）。</li> </ul>

## 部門協商委員會及其他公務員團體的意見

蒐集所得的意見	回應
<p>82. 幾個提出意見的團體詢問如何顧及公務員和私營機構在本質上的差異，以及這些差異是否可以量化並反映在薪酬上。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見。參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集的意見摘要和顧問的回應》中在第 18 項內所作的回應。</li> </ul>
<p>83. 幾個提出意見的團體認為大致相若的原則並不清晰。他們關注到根據大致相若的原則比較公務員職位和私營機構職位所得的結果未必公平、準確和全面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見，參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集的意見摘要和顧問的回應》中在第 90 項內所作的回應。</li> </ul>
<p>84. 就公務員的薪酬應該與私營機構薪酬保持大致相若的政策，一個提出意見的團體認為我們應該釐清衡量兩者之間大致相若程度的尺度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見，參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集的意見摘要和顧問的回應》中在第 90 項內所作的回應。</li> </ul>
<p>85. 數個提出意見的團體就選取私營機構納入調查範圍提出以下意見：</p> <p>(a) 不應包括那些壓低員工工資的私營機構；</p> <p>(b) 顧問應就參與調查的私營機構名單諮詢員工；</p> <p>(c) 顧問應揀選僱員人數較多的私營機構（舉例說超過 200 名員工）；</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第一階段顧問在其最後報告書中已詳細解釋選取私營機構納入調查範圍的準則（見第 IV 章），並在其修訂建議報告中再作解釋（見第 5.4 至 5.8 段）。</li> <li>我們會根據在第一階段顧問工作中與諮詢小組作深入討論後所訂定的選取準則，就有可能被納入調查範圍</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>(d) 不應包括那些有政黨背景的立法會議員所開設的機構;及</p> <p>(e) 顧問應解釋怎樣去選出普遍被認為是穩健良好的僱主。</p>	<p>內的私營機構名單，徵詢諮詢小組的意見。</p>
<p>86. 一個提出意見的團體認為將達至最高薪點的公務員的薪金與私營機構中做相類工作的員工的薪金比較並不公平，因為前者有更豐富的工作經驗。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第一階段顧問已在其最後報告（見第 VII 章）及修訂建議報告（見第 7.8 段）解釋將私營機構薪酬統計數據與公務員薪級表上相應薪點範圍作比較的建議方法。</li> </ul>
<p>87. 部分提出意見的團體認為調查亦應考慮晉升機會這因素。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見。參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集所得的意見摘要和顧問的回應》中在第 16 項內所作的回應。</li> </ul>
<p>88. 一個提出意見的團體認為當顧問把公務員和私營機構職位進行配對時，應該考慮各項職務的相對比重。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在進行職位配對時，我們會確保與公務員比較職位配對的私營機構職位在各項與工作相關的範疇都大致相若。在這過程中，我們會考慮所有相關的因素，當中包括職責的比重。但我們須指出，職位配對是按大致相若的原則進行，而並非把極之相類的職位作配對。</li> </ul>
<p>89. 部分提出意見的團體認為顧問未必能夠在私營機構內找到合適的配對職位。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據從職位檢視會面蒐集到的資料，我們會修訂於職位檢視會面前擬備的公務員比較職位的工作簡介擬</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>稿，並會註明那些在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。如果有需要及合適的話，我們會適當修訂公務員比較職位列表，例如職位檢視會面蒐集到的進一步資料顯示某一比較職位未能在私營機構中找到可作合理配對的職位，我們便可能需要從列表中刪除該比較職位。（見本報告書第 6.1 段。）</p>
<p>90. 兩個提出意見的團體要求知道每個公務員比較職位大致上與多少個私營機構職位配對才算足夠。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見。參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補充資料-當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集的意見摘要和顧問的回應》中在第 38 項內所作的回應。</li> </ul>
<p>91. 一個提出意見的團體認為由於公務員職位負責的職能較其私營機構配對職位的為多，所以在進行調查時可能需要將一個公務員職位與來自多過一間私營機構的多個職位進行配對。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務員比較職位只會與在各項與工作相關的範疇都大致相若的私營機構比較職位作配對。若根據職位檢視程序蒐集的資料證實個別公務員比較職位的不同崗位涉及完全不同的範疇，我們不排除有可能需要把有關比較職位與多於一個私營機構比較職位作配對。</li> </ul>
<p>92. 部分提出意見的團體對從私營機構蒐集的數據資料提出以下意見：</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>見第一階段顧問最後報告書第 5.6-5.7 段有關蒐集員工福利政策的資料。</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
<p>(a) 數據資料應包括花紅及認股權；</p> <p>(b) 數據資料應包括超時工作的工資；</p> <p>(c) 顧問應澄清會否包括兼職工作的收入；</p> <p>(d) 納入附帶福利與私營機構作薪酬比較並不公平，因為新入職的公務員並不享有與現職人員一樣的附帶福利。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 見第一階段顧問最後報告書表十中列出調查將不包括的現金津貼，包括超時工作工資。</li> <li>• 薪酬水平調查包括全職職位的薪酬，但不包括兼職工作的薪酬。</li> <li>• 參閱第一階段顧問修訂建議報告第 6.7 段有關完成薪酬水平調查後制定新的薪級表以應用於將來新聘人員的做法。</li> </ul>
<p>93. 一個提出意見的團體詢問顧問會否將公務員職位的特殊工作的資料提供予私營機構，以及在資料蒐集過程中，與私營機構的僱主或僱員會面。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職位檢視程序完成後，我們會開展下一階段的工作，從私營機構蒐集薪酬數據和其他相關的資料，以及按已獲採納的調查方法整合和分析蒐集所得的數據。在開始準備下一階段工作時，我們會就各相關事宜制定詳細方案，向有關各方作進一步的諮詢。（見本報告書第 1.10 段。）</li> </ul>
<p>94. 一個提出意見的團體認為由於在私營機構的生意額是薪酬調整的相關考慮因素，所以調查亦應將這因素考慮在內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在進行職位配對時，營業額並非一個相關考慮因素。</li> </ul>
<p>95. 部分提出意見的團體關注到私營機構提供的資料／數據未必可靠和準確。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在第一階段顧問工作的諮詢過程中亦收到相類意見，參閱《公務員薪酬水平調查方法：修訂建議報告的補</li> </ul>

蒐集所得的意見	回應
	<p>充資料當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢蒐集所得的意見摘要和顧問的回應》中在第 75 項內所作的回應。</p>
<p>96. 部分提出意見的團體詢問在完成這次的薪酬水平調查後，公務員的薪金會否繼續凍結、何時會根據薪酬水平調查結果調整公務員的薪級表，以及有關的結果會否應用於並沒有納入調查範圍內的所有其他／公務員職系／職級。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們知悉公務員事務局已在二零零四年發出題為“有關薪酬水平調查方法及調查結果應用事宜的建議”的諮詢文件就如何應用調查結果提出建議（見諮詢文件第 IV 章），並會就應用事宜進一步與員工討論。</li> </ul>
<p>97. 部分提出意見的團體表示對第二階段顧問的公信力有所保留，主要是因為該公司曾參與香港總商會在二零零二年委託進行的調查。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們明白我們參與二零零二年由香港總商會委託的調查所引起的一些員工關注，我們已向公務員事務局確認我們參與香總商會的調查或任何其他客戶的調查，並沒有以任何直接或間接的方式約束或限制我們在現在或將來進行相類的調查，包括這次為政府進行調查。我們亦確認香港總商會的調查結果不會應用於或影響這次為公務員所進行的調查。</li> <li>香港總商會的調查與這次薪酬水平調查所採用的方法截然不同（見上載於公務員事務局網頁的資料文件），這次的薪酬水平調查會完全按照在第一階段顧問研究工作中經與職方作深入討論後所制定的方案進行。</li> </ul>



蒐集所得的意見	回應
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 我們會繼續以具透明度的原則（除非涉及商業敏感資料）進行薪酬水平調查，我們會考慮在調查過程中所蒐集到的意見，若有任何意見不獲接納，我們會向有關方面解釋箇中原因，我們會在完成職位檢視程序後就職位檢視結果製備報告，並把報告公布，讓有關各方了解職位檢視實際進行的情況。</li></ul>

**教育界別、醫護界別及社會福利界別中  
參與樣本調查並同意披露其機構名稱  
的非政府機構名單**

1. 浸會愛群社會服務處
2. 香港明愛 - 社會工作服務部
3. 明愛李嘉誠護理安老院
4. 志蓮淨苑 - 社會服務
5. 香港中華基督教青年會
6. 扶康會
7. 福建中學
8. 香港防癆、心臟及胸病協會 - 傅麗儀護理安老院
9. 協康會
10. 港中醫院
11. 香港基督教服務處
12. 香港遊樂場協會
13. 新生精神康復會
14. 香港培正小學
15. 香港扶幼會
16. 聖保羅男女中學
17. 聖保祿醫院
18. 雅麗氏何妙齡那打素醫院執行委員會
19. 香港青年協會
20. 香港耆康老人福利會
21. 香港盲人輔導會
22. 香港善導會
23. 香港痲痺協會
24. 基督教懷智服務處
25. 循道衛理楊震社會服務處

註：除上述 25 間公司外，尚有 25 間參與查的公司不願將公司名稱公開。

公務員比較職位修訂列表

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質
<b>職位屬系1</b>								
1	1	文書助理	文書助理	公務員事務局（一般職系處）	8640	50		一般職系
1	1	文書主任	助理文書主任	公務員事務局（一般職系處）	8225	50		一般職系
1	2	文書主任	文書主任		2503	20		
1	1	私人秘書	二級私人秘書	公務員事務局（一般職系處）	1406	20		一般職系
1	2	私人秘書	一級私人秘書		606	10		
<b>職位屬系2</b>								
2	2	會計主任	二級會計主任	庫務署	109	6		一般職系
2	3	會計主任	一級會計主任		134	6		
2	4	會計主任	高級會計主任		23	2		
2	2	系統分析／程序編製主任	二級系統分析／程序編製主任	政府資訊科技總監辦公室	171	6		一般職系
2	3	系統分析／程序編製主任	一級系統分析／程序編製主任		335	8		
2	4	系統分析／程序編製主任	系統經理		158	6		
2	5	系統分析／程序編製主任	高級系統經理		69	4		
2	1	電腦操作員	二級電腦操作員	政府資訊科技總監辦公室	179	6		一般職系
2	2	電腦操作員	一級電腦操作員		203	6		
2	2	電腦操作員	高級電腦操作員		64	4		
2	3	電腦操作員	助理電腦操作經理		15	2		
2	4	電腦操作員	電腦操作經理		7	2		
2	2	產業測量師	助理產業測量師	房屋署、地政總署	4	2	房屋署 (2)	共通職系
2	3及4	產業測量師	產業測量師		158	6	地政總署 (6)	
2	5	產業測量師	高級產業測量師		71	4	地政總署 (4)	
2	2	行政主任	二級行政主任	公務員事務局（一般職系處）	439	8		一般職系
2	3	行政主任	一級行政主任		805	10		
2	4	行政主任	高級行政主任		588	10		
2	5	行政主任	總行政主任		174	6		
2	3及4	政府律師	政府律師	律政司	77	4		部門職系
2	5	政府律師	高級政府律師		162	6		
2	2	新聞主任	助理新聞主任	政府新聞處	56	4		一般職系
2	3	新聞主任	新聞主任		89	4		
2	4	新聞主任	高級新聞主任		82	4		
2	4	新聞主任	首席新聞主任		51	4		
2	5	新聞主任	總新聞主任		28	4		
2	2	律政書記	律政書記	法律援助署	165	6	法律援助署 (6)	共通職系
2	3	律政書記	高級二等律政書記		48	4	法律援助署 (4)	
2	4	律政書記	高級一等律政書記		16	2	法律援助署 (2)	
2	2	法定語文主任	二級法定語文主任	公務員事務局（法定語文事務部）	120	6		一般職系
2	3	法定語文主任	一級法定語文主任		187	6		
2	4	法定語文主任	高級法定語文主任		96	4		
2	5	法定語文主任	總法定語文主任		19	2		

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質
2	2	統計主任	二級統計主任	政府統計處	295	6		一般職系
2	3	統計主任	一級統計主任		155	6		
2	3	統計主任	高級統計主任		35	4		
2	3及4	統計師	統計師	政府統計處	74	4		一般職系
2	5	統計師	高級統計師		37	4		
2	2	物料供應主任	助理物料供應主任	政府物流服務署	55	4		一般職系
2	3	物料供應主任	物料供應主任		68	4		
2	4	物料供應主任	高級物料供應主任		25	2		
2	4	物料供應主任	總物料供應主任		10	2		
2	5	物料供應主任	首席物料供應主任		8	2		
2	1	物料供應員	二級物料供應員	政府物流服務署	441	8		一般職系
2	2	物料供應員	一級物料供應員		189	6		
2	3	物料供應員	高級物料供應員		21	2		
2	3及4	庫務會計師	庫務會計師	庫務署	101	6		一般職系
2	5	庫務會計師	高級庫務會計師		65	4		
2	2	物業估價主任	物業估價主任	差餉物業估價署	279	6		部門職系
2	3	物業估價主任	高級物業估價主任		82	4		
2	4	物業估價主任	首席物業估價主任		16	2		
2	2	物業估價測量師	助理物業估價測量師	差餉物業估價署	5	2		部門職系
2	3及4	物業估價測量師	物業估價測量師		72	4		
2	5	物業估價測量師	高級物業估價測量師		29	4		
<b>職位屬系3</b>								
3	2	評稅主任	助理評稅主任	稅務局	328	8		部門職系
3	3	評稅主任	高級助理評稅主任		5	2		
3	3及4	評稅主任	評稅主任		239	6		
3	5	評稅主任	高級評稅主任		84	4		
3	2	郵務監督	二級助理郵務監督	郵政署	27	4		部門職系
3	3	郵務監督	一級助理郵務監督		39	4		
3	4	郵務監督	郵務監督		25	2		
3	5	郵務監督	高級郵務監督	12	2			
3	1	文化工作助理員	二級文化工作助理員	康樂及文化事務署	392	8		部門職系
3	1	文化工作助理員	一級文化工作助理員		93	4		
3	2	文化工作助理員	高級文化工作助理員		67	4		
3	2	房屋事務經理	房屋事務主任		1704	20		
3	3	房屋事務經理	副房屋事務經理	房屋署	503	10		部門職系
3	4	房屋事務經理	房屋事務經理		148	6		
3	5	房屋事務經理	高級房屋事務經理		32	4		
3	2	勞工事務主任	二級助理勞工事務主任	勞工處	48	4		部門職系
3	3	勞工事務主任	一級助理勞工事務主任		106	6		
3	4	勞工事務主任	勞工事務主任		104	6		
3	5	勞工事務主任	高級勞工事務主任		25	2		

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質			
3	2	康樂事務經理	二級助理康樂事務經理	康樂及文化事務署	194	6		部門職系			
3	3	康樂事務經理	一級助理康樂事務經理		152	6					
3	4	康樂事務經理	康樂事務經理		95	4					
3	4	康樂事務經理	高級康樂事務經理		44	4					
3	5	康樂事務經理	總康樂事務經理		17	2					
3	2	聯絡主任	二級聯絡主任	民政事務總署	252	6		部門職系			
3	3	聯絡主任	一級聯絡主任		137	6					
3	4	聯絡主任	高級聯絡主任		36	4					
3	4	聯絡主任	總聯絡主任		6	2					
3	5	聯絡主任	首席聯絡主任		1	1					
3	2	文化工作經理	文化工作副經理	康樂及文化事務署	105	6		部門職系			
3	3	文化工作經理	文化工作經理		62	4					
3	4	文化工作經理	文化工作高級經理		31	4					
3	5	文化工作經理	文化工作總經理		8	2					
3	2	職業安全主任	二級職業安全主任	勞工處	125	6		部門職系			
3	3	職業安全主任	一級職業安全主任		146	6					
3	4	職業安全主任	分區職業安全主任		68	4					
3	4	職業安全主任	高級分區職業安全主任		16	2					
3	5	職業安全主任	副總職業安全主任		9	2					
3	1	郵務員	郵務員	郵政署	1161	20		部門職系			
3	2	郵務員	高級郵務員		495	8					
3	3	郵務員	郵務主任		135	6					
3	1	郵差	郵差	郵政署	3132	30		部門職系			
3	2	郵差	高級郵差		426	8					
3	1	節目主任	節目助理	香港電台	35	4		部門職系			
3	2	節目主任	助理節目主任		159	6					
3	3	節目主任	節目主任		145	6					
3	4	節目主任	高級節目主任		50	4					
3	4	節目主任	特級節目主任		22	2					
3	5	節目主任	總節目主任		10	2					
3	2	運輸主任	二級運輸主任	運輸署	25	2		部門職系			
3	3	運輸主任	一級運輸主任		32	4					
3	4	運輸主任	高級運輸主任		49	4					
3	5	運輸主任	總運輸主任		27	4					
<b>職位屬系4</b>											
4	2	建築師	助理建築師	建築署、房屋署	169^	6	建築署 (3)、房屋署 (3)	共通職系			
4	3及4	建築師	建築師								建築署 (2)、房屋署 (2)
4	5	建築師	高級建築師						75	4	
4	2	屋宇裝備工程師	助理屋宇裝備工程師	房屋署	175^	6	房屋署 (6)	共通職系			
4	3及4	屋宇裝備工程師	屋宇裝備工程師								
4	5	屋宇裝備工程師	高級屋宇裝備工程師						53	4	房屋署 (4)
4	2	屋宇裝備督察	助理屋宇裝備督察	機電工程署、房屋署	319	8	機電工程署 (2)、房屋署 (6)	共通職系			
4	3	屋宇裝備督察	屋宇裝備督察						165	6	機電工程署 (2)、房屋署 (4)
4	4	屋宇裝備督察	高級屋宇裝備督察						54	5*	機電工程署 (2)、房屋署 (3)
4	4	屋宇裝備督察	總技術主任 (屋宇裝備)						13	4*	機電工程署 (2)、房屋署 (2)

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質
4	2	屋宇測量師	助理屋宇測量師	屋宇署	116^	6		部門職系
4	3及4	屋宇測量師	屋宇測量師					
4	5	屋宇測量師	高級屋宇測量師					
4	2	工程監督	助理工程監督	建築署、房屋署	541	10	建築署(3)、房屋署(7)	共通職系
4	3	工程監督	工程監督					
4	4	工程監督	高級工程監督					
4	4	工程監督	總技術主任					
4	4	工程監督	總技術主任					
4	2	機電工程師	助理機電工程師	機電工程署	141^	6	機電工程署(6)	共通職系
4	3及4	機電工程師	機電工程師					
4	5	機電工程師	高級機電工程師					
4	2	電氣督察	助理電氣督察	機電工程署	101	6	機電工程署(6)	共通職系
4	3	電氣督察	電氣督察					
4	4	電氣督察	高級電氣督察					
4	4	電氣督察	總技術主任(電氣督察)					
4	4	電氣督察	總技術主任(電氣督察)					
4	2	電子工程師	助理電子工程師	民航處、機電工程署	73^	5*	民航處(2)、機電工程署(3)	共通職系
4	3及4	電子工程師	電子工程師					
4	5	電子工程師	高級電子工程師					
4	2	電子督察	助理電子督察	機電工程署	230	6		部門職系
4	3	電子督察	電子督察					
4	4	電子督察	高級電子督察					
4	4	電子督察	總電子督察					
4	4	電子督察	總電子督察					
4	2	工程師	助理工程師	土木工程拓展署、渠務署、路政署、運輸署、水務署	821^	11*	土木工程拓展署(2)、渠務署(2)、路政署(3)、運輸署(2)、水務署(2)	共通職系
4	3及4	工程師	工程師					
4	5	工程師	高級工程師					
4	2	士力工程師	助理士力工程師	土木工程拓展署	178^	6	土木工程拓展署(6)	共通職系
4	3及4	士力工程師	士力工程師					
4	5	士力工程師	高級士力工程師					
4	2	工程督察	助理工程督察	渠務署、路政署	297	6	渠務署(2)、路政署(4)	共通職系
4	3	工程督察	工程督察					
4	4	工程督察	高級工程督察					
4	4	工程督察	總技術主任(工程督察)					
4	2	屋宇保養測量師	助理屋宇保養測量師	建築署、房屋署	3	2	建築署(2)	共通職系
4	3及4	屋宇保養測量師	屋宇保養測量師					
4	5	屋宇保養測量師	高級屋宇保養測量師					
4	2	機械督察	助理機械督察	機電工程署	78	4	機電工程署(4)	共通職系
4	3	機械督察	機械督察					
4	4	機械督察	高級機械督察					
4	4	機械督察	總技術主任(機械督察)					
4	2	工料測量師	助理工料測量師	建築署、房屋署	111^	6	建築署(3)、房屋署(3)	共通職系
4	3及4	工料測量師	工料測量師					
4	5	工料測量師	高級工料測量師					
4	2	結構工程師	助理結構工程師	建築署@、屋宇署、房屋署	240^	7*	建築署(1)、屋宇署(2)、房屋署(4)	共通職系
4	3及4	結構工程師	結構工程師					
4	5	結構工程師	高級結構工程師					
4	5	結構工程師	高級結構工程師		82	5*	建築署(1)、屋宇署(2)、房屋署(2)	

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質
4	2	測量主任	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	998	15*	建築署 (2)、屋宇署 (2)、 土木工程拓展署 (2)、 路政署 (2)、房屋署 (2)、 地政總署 (3)、規劃署 (2)	共通職系
4	3	測量主任	高級測量主任		460	15*	建築署 (2)、屋宇署 (2)、 土木工程拓展署 (2)、 路政署 (2)、房屋署 (2)、 地政總署 (3)、規劃署 (2)	
4	4	測量主任	首席測量主任		98	14*	建築署 (2)、屋宇署 (2)、 土木工程拓展署 (2)、 路政署 (2)、房屋署 (2)、 地政總署 (2)、規劃署 (2)	
4	4	測量主任	總測量主任		8	7*	屋宇署 (2)、土木工程拓展署 (1)、 房屋署 (1)、地政總署 (2)、 規劃署 (1)	
4	2	技術主任	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	1639	23*	建築署 (2)、屋宇署 (1)、 土木工程拓展署 (3)、 機電工程署 (1)、 路政署 (2)、房屋署 (6)、 地政總署 (2)、規劃署 (2)、 運輸署 (2)、水務署 (2)	共通職系
4	3	技術主任	高級技術主任		711	19*	建築署 (2)、屋宇署 (1)、 土木工程拓展署 (2)、 機電工程署 (1)、 路政署 (2)、房屋署 (3)、 地政總署 (2)、規劃署 (2)、 運輸署 (2)、水務署 (2)	
4	4	技術主任	首席技術主任		143	18*	建築署 (2)、屋宇署 (1)、 土木工程拓展署 (2)、 機電工程署 (1)、 路政署 (2)、房屋署 (2)、 地政總署 (2)、規劃署 (2)、 運輸署 (2)、水務署 (2)	
4	4	技術主任	總技術主任		32	15*	建築署 (2)、屋宇署 (1)、 土木工程拓展署 (2)、 機電工程署 (1)、 路政署 (1)、房屋署 (2)、 地政總署 (2)、規劃署 (1)、 運輸署 (1)、水務署 (2)	
4	2	水務督察	助理水務督察	水務署	231	6		部門職系
4	3	水務督察	水務督察		112	6		
4	4	水務督察	高級水務督察		57	4		
4	4	水務督察	總技術主任		16	2		
4	1	監工	二級監工	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	1775	24*	建築署 (2)、土木工程拓展署 (2)、 渠務署 (2)、機電工程署 (7)、 路政署 (2)、房屋署 (2)、 水務署 (7)	共通職系
4	2	監工	一級監工		1683	22*	建築署 (2)、土木工程拓展署 (2)、 渠務署 (2)、機電工程署 (4)、 路政署 (2)、房屋署 (6)、 水務署 (4)	

職位屬系	職位級別	公務員比較職系	公務員比較職級	一般職系及部門職系的職系管理人員／共通職系的提名部門#	編制 (截至二〇〇五年九月三十日)	具代表性崗位目標數目	共通職系提名部門 具代表性崗位目標數目	職系性質
<b>職位屬系5</b>								
5	1	技工	技工	漁農自然護理署、渠務署、 機電工程署、房屋署、 康樂及文化事務署、海事處、水務署	3893	32*	漁農自然護理署 (2)、渠務署 (2)、 機電工程署 (5)、房屋署 (3)、 康樂及文化事務署 (10)、 海事處 (2)、水務署 (8)	共通職系
5	1	屋宇事務助理	屋宇事務助理	房屋署	406	8		部門職系
5	1	屋宇事務助理	高級屋宇事務助理		99	4		
5	1	管工	管工	食物環境衛生署、房屋署	736	11*	食物環境衛生署 (9)、房屋署 (2)	共通職系
5	2	管工	高級管工		310	10*	食物環境衛生署 (8)、房屋署 (2)	
5	2	管工	巡察員		150	6	食物環境衛生署 (6)	
5	2	管工	高級巡察員		21	2	食物環境衛生署 (2)	
5	1	工目	工目		213	6	食物環境衛生署 (6)	
5	1	汽車司機	汽車司機	政府物流服務署	1906	20		一般職系
5	1	產業看管員	產業看管員	衛生署、司法機構	287	6	衛生署 (3)、司法機構 (3)	共通職系
5	1	高級技工	高級技工	機電工程署、康樂及文化事務署	907	10	機電工程署 (7)、 康樂及文化事務署 (3)	共通職系
5	1	一級工人	一級工人	漁農自然護理署、食物環境衛生署、 房屋署、康樂及文化事務署、 水務署	3198	31*	漁農自然護理署 (3)、 食物環境衛生署 (7)、房屋署 (3)、 康樂及文化事務署 (15)、 水務署 (3)	共通職系
5	1	二級工人	二級工人	漁農自然護理署、衛生署、渠務署、 教育統籌局、食物環境衛生署、 香港警務處、房屋署、 康樂及文化事務署、 社會福利署、水務署	8897	54*	漁農自然護理署 (2)、 衛生署 (4)、渠務署 (2)、 教育統籌局 (3)、 食物環境衛生署 (29)、 香港警務處 (5)、房屋署 (2)、 康樂及文化事務署 (2)、 社會福利署 (2)、水務署 (3)	共通職系

**註釋**

# 擁有該職系不少於100個比較職位的部門 (如無部門符合這準則，則指擁有該職系百分之十或以上編制的部門)

#

@ 就共通職系而言，如職系管理人員其部門擁有不足100個比較職位，但該部門及調派至不同部門的職位總數與100相差不遠，而該等職位的職務與提名部門有關職位的職務有明顯差異，則有關職系管理人員可獲分配少量具代表性崗位

\* 由於以四捨五入計算，及每個提名部門(如計算顯示其具代表性崗位少於2個)可就每個比較職位選取最多2個具代表性崗位(如該部門的編制只有1個職位，則只選取1個具代表性崗位)這項要求，以及上述@所提及的彈性，具代表性崗位目標數目多於顧問建議指引表所示的數目

^

合併編制

- 職位屬系**
- 1 文書及秘書屬系
  - 2 內部支援屬系
  - 3 公共服務屬系
  - 4 工務屬系
  - 5 操作支援屬系

- 職位級別**
- 1 操作人員級別
  - 2 技術人員、助理行政人員和助理專業人員級別
  - 3 中層行政人員和專業人員級別
  - 4 經理和高級專業人員級別
  - 5 高級經理和最高層專業人員級別



## 公務員比較職位工作分析問卷問題說明

### 一般指引

- 在閱讀本說明時，請一併參閱載於**附錄**的工作分析問卷填寫樣本。

### 具體問題

#### 1. 比較職系名稱：

- 註明本問卷詳述的比較職系名稱。該比較職系須為公務員比較職位列表(列表載於《職位檢視程序方案中期報告》附件D)上所涵蓋的職系之一。

#### 2. 職系性質：

- 註明該比較職系的職系類別(即一般／共通／部門職系)。

#### 3. 設有該職系比較職級的崗位的部門：

- 就你負責該比較職系的職系管理工作而言，請提供不同部門中該比較職系每個比較職級的編制和在職人數。
- 所提供的數據須以截至二零零五年九月三十日的數據為準。

#### 4. 該職系中每個職級最為常見並為具代表性崗位須選自的職能／職類／專業範疇(注意：每個比較職系／職級一般包含 2 至 4 種職能／職類／專業範疇)：

- 列出該職系每個職級最為常見的職能／職類／專業範疇。
- 把職能／職類／專業範疇分類時，須緊記比較職位的具代表性崗位<sup>1</sup>會從這些職能／職類／專業範疇中選取。

---

<sup>1</sup> 具代表性崗位是描述比較職位中擁有類似職能／職類／專業範疇的一組職位的統稱。整體來說，比較職位的具代表性崗位須為該職位中較具代表性的崗位，並在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重、一般資歷和經驗要求方面，足以代表有關比較職位(例如：某部門的二級行政主任，其職責乃推行各項人力資源管理政策和措施)。

- 在考慮比較職位的個別情況後，可就 2 至 4 種職能／職類／專業範疇這數字作適當微調。例如，職務種類特別繁多的比較職位可包含最多 6 至 8 種職能／職類／專業範疇。
5. **該職系每個職級中較為少見而不在上文第 4 項所列範圍內，但值得提出的其他職能／職類／專業範疇：**
- 如職系／部門管理人員認為某些職能／職類／專業範疇雖然並不常見，但納入這些項目可加深我們對有關職位的了解，對其後與私營機構職位進行配對有重要作用，則管理人員可在此列出該等職能／職類／專業範疇，以便從中選取少量具代表性崗位。
6. **上文第 4 和第 5 項所列每種職能／職類／專業範疇的主要職責：**
- 概述上文第 4 和第 5 項所列每種職能／職類／專業範疇的主要職責。
7. **為了在下一階段工作釐定上文第 4 和第 5 項所列的各職能／職類／專業範疇的具代表性崗位的數目，請提供每個有關職級就職能／職類／專業範疇在編制方面的分布情況(注意：只須提供粗略的比例)。**
- 按第 4 和第 5 項所列的職能／職類／專業範疇，提供每個比較職級在編制方面的**約略**分布情況。
  - 如某些公務員崗位的職務包含超過一種職能／職類／專業範疇，則該等崗位應按其主要職務的相關職能／職類／專業範疇分類。
8. **說明該職系每個職級的一般職務。如適用的話，按照上文第 4 和第 5 項所載的職能／職類／專業範疇提供資料(請盡量提供詳細資料，包括準確說明在職者在履行職責時的主要日常職務，例如資料記錄、數據處理、與外界例如承辦商聯絡、督導員工執行上述職務等)：**
- 具體說明每個比較職級在職者的一般日常職務。
  - 如適用的話，按上文第 4 和第 5 項所述的職能／職類／專業範疇，提供本項所列各項職務的資料。
9. **上文第 8 項所列以外但仍值得提出的職務：**
- 該職系各個職級若須負責其他職務(包括非一般職務)，而該等職務雖不在上文第 8 項所列範圍內，但仍值得提出的話，亦請具體說明。

- 如適用的話，按上文第 4 和第 5 項所述的職能／職類／專業範疇，提供本項所列各項職務的資料。

**10. 該職系各職級的服務對象：**

- 具體說明比較職級在職者在履行職務時須直接向其提供服務的外界各方(即政府以外的有關各方)和內部各方(即政府以內的有關各方)。
- 至於政府內部與該在職者在其他方面有公事往來者，則應在下文第 15 和 16 項說明。

**11. 一般的入職資歷和工作經驗要求：**

- 就每個比較職級而言，具體說明獲聘出任有關職級須達到的一般入職資歷和工作經驗要求。
- 為加深對該職系的了解，也須提供該比較職級在職者通常具備的資歷和經驗資料。

**12. 該職系每個職級的一般工作要求(例如：執行有關工作須具備的知識、經驗和資格)：**

- 概括說明勝任有關職務須具備的一般知識、經驗、技能及／或資格。

**13. 工作分配安排(例如匯報安排，並註明在該職系內負責分配工作的人員，以及分配工作時的考慮因素)：**

- 具體說明工作分配安排，例如匯報安排，並註明在該職系內負責分配工作的人員，以及分配工作時的考慮因素。
- 說明該職系內不同職級獲派執行的工作所需承擔責任的輕重。

**14. 崗位調派情況**

- 具體說明調派出任不同部門(或同一部門內不同單位)和職能範疇崗位的情況和頻次(如有的話)。
- 在進行崗位調派前，如對人員的資歷／經驗有任何附加要求，也可在本項指出。

**15. 與該比較職系有工作關係的相關職系名稱：**

- 具體說明與該比較職系／職級有工作關係的相關職系名稱。

**16. 請說明上文第 15 項所述工作關係的性質：**

- 說明比較職系與上文第 15 項所述的相關職系之間的工作關係性質，例如各職系在執行某範疇工作時的職責、匯報安排等。

**17. 其他相關特點(例如輪班工作等特殊工作情況、內部轉任其他職系的安排和任何其他相關特點)：**

- 具體說明有助全面了解該比較職系的其他相關特點。
- 不在上述問題所列範圍，但值得提出的其他相關工作特點(例如特殊工作情況、內部轉任其他職系的安排等)，都可在本項提出。

— 完 —

**公務員比較職位的工作分析問卷的填寫樣本**

(以行政主任職系為例，所用數字並非真實數據，僅作示例之用)

**1. 比較職系名稱：**

例如：行政主任職系

**2. 職系性質：**

一般 / 共通 / 部門<sup>1</sup> 職系 (\*請刪去不適用者)

**3. 設有該職系比較職級的崗位的部門：**

(如你負責在該等部門內的比較職位的職系管理工作，始須回答本題)

部門名稱	截至二零零五年九月三十日 每個職級的編制和在職人數		
	職級	編制	在職人數
公務員事務局	二級行政主任	6	6
	一級行政主任	29	27
	高級行政主任	66	65
	總行政主任	22	20
民眾安全服務隊	二級行政主任	1	1

<sup>1</sup> 一般職系是指所屬人員在多個部門工作而由一個中央主管當局所管轄的職系，例如行政主任，文書主任。共通職系是指所屬人員在多個部門工作，但由個別部門首長管轄的職系，例如工程師。部門職系一般指一般職系及共通職系以外的職系，而所屬人員由單一部門僱用及管轄的職系。

4. 該職系中每個職級最為常見並為具代表性崗位須選自的職能／職類／專業範疇(注意：每個比較職系／職級一般包含 2 至 4 種職能／職類／專業範疇。職務種類特別繁多的比較職位可包含最多 6 至 8 種職能／職類／專業範疇)：

例如：

二級行政主任職系的主要職能是：

人力資源管理  
財政資源管理  
系統管理  
地區管理和項目策劃

5. 該職系每個職級中較為少見而不在上文第 4 項所列範圍內，但值得提出的其他職能／職類／專業範疇：

例如：

其他值得提出的二級行政主任職系職能：

活動統籌和禮賓服務

6. 上文第 4 和第 5 項所列每種職能／職類／專業範疇的主要職責：

例如：**人力資源管理**。不少行政主任在局／部門擔任人力資源經理，負責處理種種與人力資源管理有關的工作，範圍由在局內制訂適用於整個公務員隊伍的人力資源政策，以至在部門負責執行各項人力資源職能。有關工作包括人力策劃及接任計劃、員工招聘、工作表現管理、培訓和發展、員工關係及溝通、報酬和福利、編制檢討和離職管理。

7. 為了在下一階段工作釐定上文第 4 和第 5 項所列的各職能／職類／專業範疇的具代表性崗位的數目，請提供每個有關職級就職能／職類／專業範疇在編制方面的分布情況(注意：只須提供約略的比例<sup>2</sup>。)

例如：大部分二級行政主任負責在局和部門從事行政支援工作，其中約三分之一負責人力資源管理，另外三分之一負責財政資源管理。

8. 說明該職系每個職級的一般職務。如適用的話，按照上文第 4 和第 5 項所載的職能／職類／專業範疇提供資料(請盡量提供詳細資料，包括準確說明在職者在履行職責時的主要日常職務，例如資料記錄、數據處理、與外界例如承辦商聯絡、督導員工執行上述職務等)：

例如：

二級行政主任：

- 通常在一名高級行政主任指導下，在部門總部、分部或分區辦事處提供基本行政支援。他們須相當獨立地負責分部／分區辦事處的日常運作(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 一般在部門擔任助理部門主任秘書，並須督導一小隊支援人員(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 督導辦事處的文書人員、秘書人員和其他初級人員(例如司機和工人)(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 負責各類事務室(例如總務室、人事室)的運作(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 處理市民的投訴和申訴(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 處理各分區／分部提交的人員編制建議，蒐集補充資料(就人力資源管理的職能而言)

---

<sup>2</sup> 一些公務員職位的工作可能包含多於一項職能／職類／專業範疇。在這情況下，有關職位應根據其主要職責分類到各職能／職類／專業範疇。

- 協助籌劃、協調和執行區內的小型工程項目(就地區管理職能而言)

#### 一級行政主任：

- 主要職務與二級行政主任類似，但較之複雜，而承擔的責任也較重，包括就規則／規例提供意見及／或作出闡釋(就上文第 4 項所列的所有職能而言)
- 協助控制部門編制上限，就員工需求訂定緩急先後次序，以及研究增補人手的要求(就人力資源管理職能而言)
- 協調各項財務和會計事宜(包括資源分配工作)的資料申報，以及擬備有關報表(就財務資源管理職能而言)
- 監督項目進度，備存項目的最新記錄(就項目管理職能而言)
- 協助部門推行資訊科技／資訊系統政策，落實發展方案和項目(就系統管理職能而言)

#### 高級行政主任

- 高級行政主任是該職系的中層管理人員，一般擔任小型部門(員工少於 500 名)的部門秘書、大型部門的副部門秘書或委員會秘書，履行各式各樣的行政職能(就上文第 4 項所有職能而言)
- 或擔任某專責事務人員的助理(就上文第 4 項所有職能而言)
- 分析人力資源的分配情況，以便有效調配資源(就人力資源管理職能而言)
- 監管部門開支，確保不會超出核准撥款數額(就財務資源管理職能而言)
- 擔任地區管理委員會和各類工作小組的秘書，並採取跟進行動，執行這些委員會／工作小組的決定(就地區管理職能而言)



- 推行部門資訊科技／資訊系統政策，落實發展方案和項目(就系統管理職能而言)
- 充當私營機構賓客與香港特區政府之間的聯絡首站，提供機場和酒店登記、交通安排等一般後勤支援，陪同賓客參加官方活動等(就統籌活動而言)

總行政主任：

- 一般擔任大型部門(員工 1 000 至 2 000 名)的部門秘書，負責各類部門行政工作，或在更大型的部門擔任副部門秘書(就上文第 4 項所有職能而言)
- 或在局或部門內擔任專責人員(就上文第 4 項所有職能而言)
- 制訂人力資源培訓發展策略和人力規劃，以達到既定的編制目標(就人力資源管理職能而言)
- 制訂和推行財務管理策略和計劃，以達到部門的目標(就財政資源管理職能而言)
- 制訂部門資訊科技／資訊系統政策和策略，以推行相關發展計劃和項目(就系統管理職能而言)
- 督導聯絡人員，為賓客提供後勤支援(就統籌活動而言)
- 協調部門設施的規劃工作，確保設施的供給完善(就項目管理職能而言)

## 9. 上文第 8 項所列以外但仍值得提出的職務：

例如：

行政主任或須負責某些專責範疇的工作，例如處理牌照申請、為區議會提供秘書處支援，以及選舉策劃和負責有關選舉的行政工作等。

**10. 該職系各職級的服務對象：**

例如：

行政主任職系的人員大多為各部門其他人員提供服務，以支援政府的內部運作。負責地區管理的人員需為區議員提供服務。負責禮賓服務的人員則需接待訪港的國家及國際顯要，並策劃和統籌外國皇室成員及政府高層領導人的正式訪港活動。

**11. 一般的入職資歷和工作經驗要求：**

例如：

行政主任職系的入職要求是須持有大學學位，但無須工作經驗。一般而言，一級行政主任、高級行政主任和總行政主任分別在這職系具備 7 至 14 年、15 至 20 年和 20 年以上的工作經驗。

**12. 該職系每個職級的一般工作要求(例如：執行有關工作須具備的知識、經驗和資格)：**

例如：

行政主任是一個通才職系，須具備各種不同技能和有關各種職能的知識，以支援政府的內部運作。他們雖然無須具備特別的專業資格，但入職後會在不同階段接受有系統的訓練，以便掌握所需的技能和知識、擴闊視野並發展各方面的才能，以在不同的環境中快速而有效率地執行各種職責。該職系有超過 30% 的人員透過自學或政府贊助，取得公共行政、人力資源管理或相關科目(如資訊管理)的學士以上學位資歷(雖然這些資歷並未列作聘用條件)。在行政主任通常從事的一般職能範疇中，人力資源管理和財政資源管理是他們必須精通的兩大職能範疇。

**13. 工作分配安排(例如匯報安排，並註明在該職系內負責分配工作的人員，以及分配工作時的考慮因素)：**

例如：

二級行政主任和一級行政主任均在高級行政主任的督導下工作，而在部門職系人員督導下工作的情況(例如在分部／分區辦事處)也很常見。在這些情況下，部門總部的高級行政主任會給予他們間接指導。一般而言，性質較複雜或責任較重的工作會分配予一級行政主任。

高級行政主任在總行政主任或首席行政主任的督導下工作，而在高級專業人員或以上職級的部門職系人員督導下工作的情況也很常見。高級行政主任的職能廣泛，例如擔任小型部門、區域辦事處或機構的部門主任秘書、大型部門的副部門主任秘書或委員會秘書等。

總行政主任在局或部門首長級人員的督導下工作。大部分部門主任秘書都屬於總行政主任職級，也有部分總行政主任在大型部門擔任副部門主任秘書。

**14. 崗位調派情況：**

例如：

二級行政主任和一級行政主任每兩三年會調派出任不同部門或職能範疇的崗位。高級行政主任和總行政主任職級同樣有崗位調派安排，只是每次調任年期可能較長，例如三至五年不等。雖然現時沒有明確政策把有關人員按專業範疇分流，但在某程度上亦出現職責專門化的情況，例如個別總行政主任會專門從事人力資源管理工作。

**15. 與該比較職系有工作關係的相關職系名稱：**

例如：辦公室助理、文書助理、文書主任、部門職系人員、政務主任

**16. 請說明上文第 15 項所述工作關係的性質：**

例如：在執行局／部門的行政職務方面，行政主任通常負責督導文書人員、秘書人員和初級人員(例如司機和工人)。如在局內工作，行政主任或須處理專責事務，並向政務主任匯報；如在部門工作，行政主任或須向分部／分區辦事處提供行政支援，並向適當職級的部門職系人員匯報(例如總行政主任向首長級人員匯報；高級行政主任向較高級的專業人員匯報)。在任何情況下，行政主任均須在調派到某組別後數月內獨立處理事務。

**17. 其他相關特點(例如輪班工作等特殊工作情況、內部轉任其他職系的安排和任何其他相關特點)：**

例如：

行政主任或須視乎需要(例如在選舉或大型活動進行期間)而不定時工作。

職系／部門管理人員簽署： \_\_\_\_\_

職系／部門管理人員姓名： \_\_\_\_\_

職系／部門管理人員崗位： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

**選取具代表性崗位和在職者代表的指引**  
(例子中所採用的數字僅作示例，並非真實數據。)

**(I) 選取具代表性崗位**

原則：

具代表性崗位須為比較職位中較具代表性的崗位，並在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重、一般資歷和經驗的要求方面，能合理代表有關比較職位。

指引：

**1. 比較職位的具代表性崗位數目應考慮其編制而定。**

附註 1： 根據以下由顧問建議的指引表，按所屬部門／職系內各比較職位的編制，釐定具代表性崗位的目標數目：

比較職位的編制 (截至二零零五年九月三十日)	具代表性崗位 目標數目*
25 人及以下	2
介乎 26 至 100 人	4
介乎 101 至 300 人	6
介乎 301 至 500 人	8
介乎 501 至 1 000 人	10
介乎 1 001 至 3 000 人	20
介乎 3 001 至 5 000 人	30
介乎 5 001 至 8 000 人	40
超過 8 000 人	50

\* 在決定每個比較職位所選取的具代表性崗位的確實數目時，顧問會適當考慮有關比較職位的個別情況。對於編制非常大或職務種類特別繁多的職系/職級，顧問可作彈性處理。

例子

職位：二級行政主任、文書主任、助理文書主任、文書助理、一級工人、二級工人、物業估價主任

比較職位	職系／部門管理人員	職位編制	具代表性崗位目標數目
二級行政主任	公務員事務局 一般職系處	550	10
文書主任	公務員事務局 一般職系處	2,500	20
助理文書主任	公務員事務局 一般職系處	8,200	50
文書助理	公務員事務局 一般職系處	8,600	50
一級工人	所屬部門管理人員	3,200	30
二級工人	所屬部門管理人員	8,900	50
物業估價主任	差餉物業估價署	280	6

附註 2：

就隸屬個別部門的共通職系而言，有關職系的具代表性崗位應從擁有該職系不少於 100 個比較職位的部門中選取（如無部門符合這準則，則從擁有該職系百分之十或以上編制的部門中選取）（以下簡稱「提名部門」）。從提名部門選取具代表性崗位的總數應根據指引第 1 項附註 1 的指引表釐定。而每個提名部門選取的具代表性崗位數目，則按該部門內比較職位佔所有提名部門內比較職位的總編制的百分比而釐定。

例子：

比較職系：屋宇裝備督察

比較職位	職位總編制	具代表性崗位目標數目
助理屋宇裝備督察	319	8
屋宇裝備督察	165	6
高級屋宇裝備督察	54	4
總技術主任 (屋宇裝備)	13	2
<b>總計:</b>	<b>551</b>	<b>20</b>

具代表性崗位目標數目：20 個

提名部門：機電工程署及房屋署

(每個部門有 100 個或以上屬屋宇裝備督察職系的職位)

比較職位	在提名部門的編制 (a)		在所有提名部門的總編制 (b)	具代表性崗位目標數目(c)	每個提名部門的具代表性崗位目標數目 [(d) = (a)/(b) x (c)]	
	機電工程署	房屋署			機電工程署	房屋署
助理屋宇裝備督察	75	212	287	8	2	6
屋宇裝備督察	41	79	120	6	2	4
高級屋宇裝備督察	14	29	43	4	2 <sup>(i)</sup>	3
總技術主任 (屋宇裝備)	2	5	7	2	2 <sup>(i)</sup>	2 <sup>(i)</sup>
<b>總計:</b>	<b>132</b>	<b>325</b>	<b>457</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>總計:</b>					<b>23<sup>(ii)</sup></b>	

(i) 如計算所得的具代表性崗位數目少於 2，有關提名部門仍可選取最多 2 名具代表性崗位。

(ii) 由於以四捨五入計算及上述第(i)項要求，具代表性崗位的總數可能多於 20 個。

附註 3：就共通職系而言，如某職系管理人員其部門擁有不足 100 個比較職位，但其管理並調派至不同部門的職位總數與 100 相差不遠，而該等職位的職務與提名部門有關職位的職務有明顯差異，則顧問可彈性邀請該職系管理人員提名少量的具代表性崗位。

例子：

比較職系：技術主任  
具代表性崗位目標數目：67 個

部門	具代表性崗位目標數目
提名部門*	67
機電工程署	4 <sup>#</sup>
屋宇署	4 <sup>#</sup>
<b>技術主任職系的修訂總數</b>	<b>75</b>

\* 提名部門各自擁有技術主任職系 100 個或以職位，包括建築署、土木工程拓展署、路政署、房屋署、地政總署、規劃署、運輸署及水務署。

# 部門就技術主任職系擁有不足 100 個比較職位，但該部門及調派至不同部門的職位總數與 100 相差不遠，而該等職位的職務與提名部門有關職位的職務有明顯差異，則顧問可分配少量具代表性崗位予該職系管理人員。

附註 4：從一個職務較多元化的職位中所抽選的具代表性崗位數目，應較另一個編制相若的為多。

例子：

職位：二級行政主任、會計主任

比較職位	職位編制	具代表性崗位目標數目
二級行政主任	550	13*
會計主任	550	10

\* 職務較多元化的比較職位獲編配多例如三個具代表性崗位。



2. 具代表性崗位應從比較職位中最常見的職能／職類／專業範疇中選取。簡單而言，比較職位通常有二至四個最常見的職能／職類／專業範疇。但在考慮比較職位的個別情況後，這數目可作適當微調。例如，職務種類特別繁多的比較職位可包含最多六至八個最常見的職能／職類／專業範疇。

附註 1： 若職系／部門管理人員認為某些職能／職類／專業範疇在某比較職位中雖然並不常見，但納入該等職能／職類／專業範疇可加深我們對有關職位的了解，對其後選取私營機構配對職位有重要作用，則可從中選取少量具代表性崗位。

例子：

職位：二級行政主任

編制：550 人

	職能／職類／專業範疇	概要說明	約佔崗位比例
1	人力資源管理	招聘、職系管理	50%
2	財政資源管理	預算、監管和策劃	25%
3	系統管理	業務分析、為發展進行的工序重整、資訊科技系統管理	15%
4	活動統籌	為參加大型活動／節目的賓客提供後勤支援	3%*

\* 並不常見但有重要性的職能／職類／專業範疇。

3. 每個職能／職類／專業範疇的具代表性崗位數目應因應編制而定。

附註 1：一般來說，有較大編制的職能／職類／專業範疇，應獲編配較多的具代表性崗位。

例子：

職位：二級行政主任

編制：550 人

具代表性崗位目標數目：13 個

	職能／職類／專業範疇	約佔崗位比例	具代表性崗位目標數目
1	人力資源管理	50%	7
2	財政資源管理	25%	3
3	系統管理	15%	2
4	活動統籌	3%	1

4. 每個職能／職類／專業範疇的具代表性崗位，應視情況盡可能選自不同的部門或同一部門內不同的單位。

例子：

職位：二級行政主任

編制：550 人

具代表性崗位目標數目：13 個

	職能／職類／專業範疇	約佔崗位比例	具代表性崗位目標數目	從不同部門選取具代表性崗位的上限
1	人力資源管理	50%	7	7
2	財政資源管理	25%	3	3
3	系統管理	15%	2	2
4	活動統籌	3%	1	1

5. 職系／部門管理人員經諮詢有關員工團體後敲定具代表性崗位名單。

附註： 應按照**附錄**所載的諮詢指引。

**(II) 提名在職者代表**

指引：

1. 從所選取的具代表性崗位中選取在職者代表。

附註 1： 在職者代表數目應與所選取的具代表性崗位數目相同。

2. 應邀請員工工會／協會提名在職者代表。

附註 1： 每個員工工會／協會可提名的在職者代表數目，不得超過所選取的具代表性崗位數目。

附註 2： 獲提名的在職者代表須符合以下準則：

- (a) 本身為具代表性崗位的現職人員；
- (b) 在現時職級和崗位任職至少兩年；
- (c) 能夠就有關的公務員比較職位的各個工作範疇提供最新資料；及
- (d) 整體而言，獲提名者現時所屬崗位的總體職務應能代表有關比較職位。

附註 3： 如果找不到符合以上所有準則的合適在職者代表，則應提名最能符合有關準則的其他在職者代表。

附註 4： 在符合上述附註 2 所訂的提名準則的情況下，在職者代表應盡可能選自不同服務年資的在職者。

3. **職系／部門管理人員應因應有關提名準則及員工工會／協會的提名，並經諮詢有關員工團體後，敲定在職者代表名單。**

附註 1： 作為一般參考，被提名的在職者代表應有一半來自員工工會／協會的提名，而另一半則來自職系／部門管理人員。這指引並不排除一些提名是兩者相同的。

附註 2： 應按照**附錄**所載的諮詢指引。

4. **如果員工工會／協會所提名的在職者代表總數超過具代表性崗位數目的一半，職系／部門管理人員可考慮有關因素，例如在職者代表在該具代表性崗位任職的時間，以排列優先次序及決定有關提名。**

附註 1： 在排列所收到提名的優先次序時，職系／部門管理人員的首要考慮是哪些提名最能達致職位檢視會面的目的(即協助顧問核實就公務員比較職位所蒐集的資料)及上面第二點所述的提名準則。有關在職者代表是由那一個員工工會／協會提名並不是相關的考慮因素。

5. **職系／部門管理人員應盡可能作出安排，方便有關在職者代表參與由顧問安排的職位檢視會面。**

## 管理人員就選取具代表性崗位和在職者代表諮詢員工團體的指引

### 一般原則

- (i) 職系／部門管理人員應先就選取具代表性崗位和在職者代表諮詢相關員工團體，然後才把有關名單提交第二階段顧問，以便顧問安排進行職位檢視會面。
- (ii) 為達到第(i)項的目的，職系／部門管理人員應：
  - (a) 透過既定的諮詢渠道，蒐集相關員工團體的意見。如有需要，職系／部門管理人員可考慮在既定的諮詢渠道以外，為今次工作成立工作小組或安排簡介會；以及
  - (b) 在切實可行的情況下，盡可能把諮詢範圍擴大，以便向有關職系的所有員工團體蒐集意見。

### 須諮詢的相關員工團體

- (iii) 就選取**具代表性崗位**而言，應在選取過程中諮詢下列員工團體：
  - (a) 如比較職位屬部門職系<sup>1</sup>，部門管理人員應諮詢部門協商委員會和比較職系的部門員工工會／協會。
  - (b) 如比較職位屬共通職系<sup>2</sup>，提名部門的管理人員應根據既定的諮詢安排，諮詢所屬部門的部門協商委員會及／或比較職系的部門員工工會／協會。

---

1 就是項工作而言，部門職系包括：政府律師、物業估價主任、物業估價測量師、評稅主任、郵務監督、郵務員、郵差、文化工作助理員、房屋事務經理、勞工事務主任、康樂事務經理、聯絡主任、文化工作經理、職業安全主任、節目主任、運輸主任、屋宇測量師、電子督察、水務督察及屋宇事務助理。

2 就是項工作而言，共通職系包括：產業測量師、律政書記、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、工程師、士力工程師、工程督察、屋宇保養測量師、機械督察、工料測量師、結構工程師、測量主任、技術主任、監工、技工、管工、工目、產業看管員、高級技工、一級工人及二級工人。

- (c) 如比較職位屬一般職系<sup>3</sup>，職系管理人員應諮詢比較職系的員工工會／協會。
  - (d) 除上述(a)至(c)項外，職系／部門管理人員如認為適當和切實可行的話，也可根據既定的諮詢安排諮詢任何其他員工團體。
- (iv) 就選取**在職者代表**而言，應邀請下列員工團體提名：
- (a) 如比較職位屬部門職系，部門管理人員應邀請比較職系的部門員工工會／協會提名。
  - (b) 如比較職位屬共通職系，提名部門的管理人員應邀請所屬部門比較職系的部門員工工會／協會提名。
  - (c) 如比較職位屬一般職系，職系管理人員應邀請比較職系的員工工會／協會提名。
  - (d) 除上述(a)至(c)項外，職系／部門管理人員如認為適當和切實可行的話，也可根據既定的諮詢安排諮詢任何其他員工團體。

### 諮詢安排

- (v) 為方便進行諮詢，應按照下列諮詢安排：
- (a) 職系／部門管理人員須擬備具代表性崗位名單擬稿，向相關員工團體傳閱，徵詢意見。此外，職系／部門管理人員亦須邀請相關員工工會／協會，就有關的具代表性崗位提名在職者代表。
  - (b) 職系／部門管理人員應透過既定溝通渠道(如電郵、信件、部門內聯網或硬複本)，向相關員工團體傳閱具代表性崗位名單擬稿，並邀請他們提名在職者代表。
  - (c) 除上述(a)至(b)項安排外，為擴大諮詢範圍，公務員事務局會另行致函所有員工工會／協會，邀請他們向有關職系／部門管理人員就具代表崗位名單擬稿提出意見，及提名在職者

---

<sup>3</sup> 就是項工作而言，一般職系包括：文書助理、文書主任、私人秘書、會計主任、系統分析／程序編製主任、電腦操作員、行政主任、新聞主任、法定語文主任、統計主任、統計師、物料供應主任、物料供應員、庫務會計師及汽車司機。

代表。歡迎員工直接向管理人員或透過所屬部門的部門協商委員會代表及／或員工工會／協會提出意見。有關職系／部門管理人員應按情況所需，為員工提供協助，方便他們表達意見。

- (d) 職系／部門管理人員應考慮相關員工團體和有關職系的個別人員就具代表性崗位和在職者代表名單提出的所有意見。在敲定和提交名單前，部門職系和共通職系的職系／部門管理人員須先徵詢部門協商委員會和有關員工團體的意見，而一般職系的職系管理人員則須先徵詢相關員工工會／協會的意見。

### 諮詢期

- (vi) 職系／部門管理人員須預留足夠的時間(例如最少兩星期)，讓相關員工團體就名單擬稿提出意見和提名在職者代表。諮詢員工團體所需的具體時間，視乎個別職系的情況而定，管理人員可酌情調整。舉例來說，編制非常大或涵蓋大量部門的比較職位，可能需較長的諮詢時間，例如最少三星期。

### 進一步查詢

- (vii) 如對上述諮詢安排有任何疑問，請向有關部門協商委員會的公務員事務局代表提出。如欲查詢薪酬水平調查的其他事宜，請與公務員事務局薪酬及假期事務部聯絡。