

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

非首長級文職職系的職系架構檢討

引言

當局在二零一零年六月二十一日向委員闡述，評估非首長級文職職系提出進行職系架構檢討的要求時所採用的準則。本文件就有關議題提供進一步的資料。

政策考慮

2. 首先，我們必須強調公務員體系並非一成不變。社會期望隨着時間而轉變，政府政策亦要因應社會的需要而改變，公務員體系和所有公務員職系的工作和職責亦要隨之改變。沒有一個公務員職系可以只按照其成立初時的方式去服務社會。我們亦須強調公務員體系由各個職系和職級的內部關係網組成（現時有超過 350 個文職職系和 1000 個職級）。現存文職職系之間的內部對比關係，以及文職職系和紀律部隊職系的內部對比關係是經年累月演變而成。任何改變現存的內部對比關係的措施都必須有充分的理據。除了內部的對比關係，我們亦要考慮外部的對比關係。自二零零七年實施更完備的公務員薪酬調整機制後，非首長級文職職系的薪酬已能透過定期進行的薪酬調查¹及其後相應的薪酬調整，與私營機構相類職位的薪酬保持大致相若。這應能令大多數（如非所

¹ 在更完備的公務員薪酬調整機制下，當局會定期進行三項薪酬調查，以比較公務員和私營機構僱員的薪酬，並在考慮調查結果後，決定應否和如何調整公務員薪酬。這三項薪酬調查為每六年進行一次的薪酬水平調查、每三年進行一次的入職薪酬調查及每年進行的薪酬趨勢調查。

有)非首長級文職職系得以招聘、挽留和激勵具合適才幹的人。

職系架構檢討

3. 鑑於以上的政策考慮，我們只會基於以下原因考慮進行職系架構檢討-

- (a) 解決個別非首長級文職職系在招聘和挽留人才方面所遇到的確實和持續的困難，而這些困難無法透過更完備的公務員薪酬調整機制下的定期薪酬調查來解決；或
- (b) 使個別非首長級文職職系得以持續地有效發揮職能，以應對工作性質、工作複雜程度和職責的根本性改變。

4. 招聘和挽留人才方面的困難須要客觀評估。一般而言，我們在評估某職系是否有招聘困難時，會考慮有關職系至少過去三輪招聘工作時的入職職級的職位空缺數目、每輪招聘工作發出的聘書數目，以及接受和拒絕受聘的應徵者人數。我們亦會考慮有關職系在過去三年，在入職職級及所有職級的非自然流失率(即辭職和有關人員選擇不續約)，並會把該職系入職職級及所有職級的非自然流失率，分別與整體文職職系入職職級和整體文職公務員的非自然流失率作比較。我們認為新聘人員在試用期間流失率偏高，未必代表挽留人才方面出現困難，因為這些新聘人員可能基於各種原因(例如職業探索、與期望有落差等)離職。

5. 有部分非首長級文職職系的公務員認為，因為近年有關職系的新聘人員的資歷往往高於職系訂定的最低入職要求，因此應透過進行職系的架構檢討，以提高該職系的最低入職要求，並提高有關職系的薪級表。我們並不贊同有關的看法。在既定的政策下，某一職系的最低入職要求是根據該職系的工作和職責來訂定；而公務員的薪酬，則按所執行的工作釐定，而非根據其個人的學歷或其他資歷。

6. 我們亦留意到部分非首長級文職職系的公務員以缺乏晉升機會為理由，要求進行職系架構檢討。我們並不贊同有關

的看法。我們既定的政策是按工作的實際運作需要，去開設晉升職位。一個職系的晉升情況受很多不同因素影響，例如在該職系不同職級的在職公務員的年齡分佈、該職系不同職級的工作量，以及該職系個別公務員的工作表現等。

7. 基於不同政策措施的推行、社會態度和期望的轉變，以及科技進步等原因，所有公務員職系的工作性質、工作複雜程度和職責都會不斷轉變，舉例來說，為了保障公眾安全，政府在不同的工作範疇都訂立了更多的規管措施。公眾對更好的公共服務的期望亦日益提高；公眾同時要求公務員的工作有更高的行政問責性和透明度，以及讓公眾能積極參與公共政策的制定。雖然這些發展可能使公務員的工作日益繁重，但並不表示有關職系的工作性質、工作複雜程度和職責出現根本性的改變。這些轉變並不符合進行職系架構檢討的要求。職系架構檢討並不是用以應付這些挑戰。反之，我們應推行更適切的人力資源管理措施去應對，例如為有關的公務員提供針對性的培訓發展、在有充足理據下增加人手、重整工作流程，以及更廣泛應用資訊科技等。

徵詢意見

8. 請委員備悉本文件的內容。

公務員事務局
二零一一年四月