

資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

在二零一零年六月二十一日會議上所提事項的回應

委員在二零一零年六月二十一日舉行的公務員及資助機構員工事務委員會會議上，要求當局舉例說明，在過去十年，當局評估非首長級文職職系提出的職系架構檢討要求時，是如何應用「職系的工作性質、職責及工作複雜程度出現根本性的改變」這項準則。

評估職系架構檢討要求的準則

2. 正如事務委員會文件(立法會 CB(1)1911/09-10(05)號文件)所述，更完備的公務員薪酬調整機制自二零零七年起實施。在這個機制下，當局會定期進行三項市場調查，以比較公務員和私營機構僱員的薪酬，並在衡量調查結果後，決定應否和如何調整公務員薪酬。這三項市場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。這個機制能確保非首長級文職職系的薪酬與私營機構相類職位的薪酬保持大致相若，令非首長級文職職系得以招聘、挽留和激勵具合適才幹的人。因此，只會在極為特殊的情況下，才會有需要為非首長級文職職系進行職系架構檢討。

3. 基於職系架構檢討的特殊性質，當局採用下列準則，為評估非首長級文職職系提出進行職系架構檢討的要求，提供指引：

- (a) 要求檢討職系架構的職系是否在招聘和挽留人才方面遇到確實和持續的(有別於暫時或短暫的)困難，而這些困難只影響該職系，並且無法透過更完備的公務員薪酬調整機制來解決；以及

- (b) 有關職系的工作性質、職責及工作複雜程度有否出現根本性的改變，因而須徹底改變設立該職系的、其定位及架構，讓該職系能夠持續妥善和有效發揮職能。

4. 我們想指出，個別職系的工作性質及工作複雜程度隨時間逐漸改變是一件自然和無可避免的事，不應視為根本性的改變。出現這些改變的原因可能是公眾期望不斷提高，或是政治、經濟及社會環境改變而需要負責新的職能，或是科技及技術應用的進步。有關的職系應透過適當重訂工作優次、重整工序、提供適切的培訓發展等措施以作應對，讓該職系能夠繼續妥善和有效發揮職能。

在過去十年為非首長級文職職系進行的職系架構檢討

5. 自二零零七年實施更完備的公務員薪酬調整機制以來，當局曾邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)分別進行兩項職系架構檢討，一項是有關獸醫師職系的檢討，另一項是有關政府律師職系及相關的法律援助律師和律師職系的檢討。在上述兩項職系架構檢討中，有關的職系都是在招聘和挽留人才方面遇到確實和持續的困難，而這些困難無法透過整體公務員的薪酬水平調查、入職薪酬的檢討或每年進行的薪酬趨勢調查去解決。

6. 在實施更完備的公務員薪酬調整機制之前及自二零零零年以來，唯一一次為非首長級文職職系進行的全面職系架構檢討，是在二零零一年進行，涵蓋康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系。該兩個職系負責不同的職責範圍，但兩者的關係卻十分密切，進行該次檢討是要理順相關問題。檢討結果是開設一個新的康樂事務經理職系，以取代康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系。有關該次檢討的簡短資料文件載於附件。

有關二零零一年檢討康樂事務主任和康樂體育主任職系的背景資料

在二零零一年之前，康樂事務主任職系和康樂體育主任職系是康樂及文化事務署轄下的兩個獨立職系。康樂事務主任職系負責管理康樂場地和設施，以及策劃和發展康樂及市容計劃（例如香港花卉展覽和綠化香港運動）。康樂體育主任職系的職責是推廣和籌辦康樂活動及公眾體育計劃（例如社區康樂體育運動下的訓練班和體育運動比賽）。粗略概括而言，康樂事務主任職系負責“硬件”方面的工作，而康樂體育主任職系則負責“軟件”方面的工作。

2. 鑑於“硬件”和“軟件”這兩方面的工作在運作上有密切的相互關係，為求提高效率和生產力，以及考慮到市民要求政府提供一站式的康樂服務，當局認為應採用新的運作模式。

3. 當局在二零零一年就兩個職系進行了全面檢討，在取得薪常會的支持後，將兩個職系合併。該合併包括取消康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系，以及開設新的康樂事務經理職系。新的康樂事務經理職系的架構和薪級是根據其工作性質、職責和工作複雜性來釐定，有別於兩個被取代職系的架構和薪級。合併徹底改變了設立康樂事務主任和康樂體育主任職系的目的、定位及架構，使他們得以妥善發揮職能，並能更有效和持續地為市民提供服務。