

香港公務員總工會
談判委員會

電郵: ctcgsaa@yahoo.com.hk
電話: 2963 9472 傳真: 2856 5587



HONG KONG CIVIL SERVANTS
GENERAL UNION
NEGOTIATION COMMITTEE
E-MAIL: ctcgsaa@yahoo.com.hk
Tel.: 2963 9472 Fax.: 2856 5587

CB(1)1837/10-11(01)

傳真號碼: 2121 0420

致: 立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席及全體委員

就特定非首長級文職職系進行職系架構檢討的要求: 評審準則的意見

公務員事務局就職系架構檢討將公務員分為三個類別: 首長級公務員、紀律部隊公務員、文職公務員, 內裡又分專業職系及非專業職系, 紀律部隊中警隊又有別於其他部隊, 各職系及部隊在職系架構檢討中很容易產生猜忌與對立, 就各職系及部隊爭取要求進行職系架構檢討時, 各政策局、署、部門及把守尾關的公務員事務局就制定評審準則必須以公平原則, 一視同仁, 絕不能厚此薄彼, 公正地列出一致的準則。

公務員事務局告知現行各職系、職級提出要求進行職系架構檢討的先決條件: 在該等職系、職級在招聘和挽留人員上, 有嚴重困難才容許進行檢討。局方對爭取職系、職級檢討有預設的立場及判斷, 視為職方要求加薪的途徑, 會對議員訴說公務員有完善的機制, 每三年的入職薪酬調查及每六年薪酬水平調查, 有公信力的訂定公務員的薪酬, 將職系架構檢討與爭取加薪連起來, 這樣的說法完全混淆視聽。

各職系及部隊提出要求職系架構檢討的主要因由: 工作性質及範圍改變、權責增加及改變、工作量增加及性質複雜、職務職責變更、執法項目增加及變更、由不需執法改變為執法、工作增加危險性、職責因公眾期望而改變及增加...等等, 以上都是非常合理作出要求進行職系架構檢討的理據。在未談論檢討評審準則前, 先看政策局、署、部門把關的決定, 是否批准哪些職系進行檢討的標準及準則各異, 透明度不高! 是否需要改進及加強管職雙方的溝通? 可免提出要求進行檢討的工會或同事產生不必要的疑慮及誤解, 形成內耗及對立的局面。

總工會對政府計算非自然流失率的方法有很大的意見。同時, 對政府所謂嚴格遵照既定的評估準則, 會客觀地考慮是否進行職系架構檢討, 但是又強調檢討涉及大量資源, 在資源短缺下, 只會選擇性地進行職系架構檢討。我們確實明白政府和公務員, 在現今社會的要求下, 必須提高服務質素和經濟效益、增加或擴展現有服務、善用資源、衡工量值、加強公共服務的管理, 但政府亦應顧及公務員職業的尊嚴, 以免再打擊僅餘的士氣。

承執委會命談判委員會
主席鍾德長 謹啟



2011年4月11日

副本交: 公務員事務局 局長俞宗怡女士

傳真號碼: 2868 5069