

討論文件

二零零三年五月十九日

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

控制公務員編制

目的

行政長官在《二零零三年施政報告》中定下目標，務求在二零零六至零七年度結束前把公務員編制減至大約 16 萬個職位。本文件告知委員有關的實施安排。

詳情

總體實施方法

2. 當局恪守小政府原則，並致力達到這個目標。控制公務員編制的措施讓部門可趁機會認真檢討應如何以更具效率和成本效益的方法提供公共服務。在二零零三年三月三十一日，公務員編制共有職位 175 759 個，實際人數則為 170 605 人；與二零零二年十二月三十一日的 177 629 個職位比較，編制數目減少了 1 870 個，可見各部門一直努力不懈，力求縮減他們各自的編制。我們計劃通過自然流失、全面暫停招聘公務員和實施第二輪自願退休計劃，達到把整體公務員編制減至大約 16 萬個職位的目標。

3. 我們明白到，若干因自然流失而出現的空缺，基於運作需要必須保留並派員填補。不過，在退休、辭職或合約期滿的人員離任時，局／部門可趁機會認真檢討是否仍然需要保留有關職位（包括考慮該職位的工作可否透過簡化程序、重整工序或外判服務的形式重新調配），並審慎決定可否予以刪除。

4. 至於控制公務員入職方面，我們已由二零零三年四月一日開始全面暫停招聘公務員¹。由該日起，除非情況非常特殊，並經由政務司司長和財政司司長共同擔任主席及由公務員事務局局長擔任成員的委員會事先批准，否則不得以公務員聘用條款聘請外間應徵者出任公務員編制的職位。當局審批例外招聘公務員申請的主要考慮因素包括：有關服務是否必須由長期聘用的公務員提供；有關的人手需求是否能夠透過內部招聘、重行調配或再培訓公務員的方式予以應付；擬聘人數是否必需的最少人數及會否牴觸縮減公務員編制的整體計劃。

5. 除了控制招聘外，我們亦推行第二輪自願退休計劃，為公務員提供額外的離職機制。第二輪自願退休計劃申請期在三月二十一日展開，截止申請日期為五月二十日。當局會在七/八月間批核申請，自願退休人員會在申請批准日期起計一年內獲逐步安排離職。

實施安排

6. 縮減公務員編制的工作會以局作為實施單位。為達到在二零零六至零七年度結束前把整體編制減至大約 16 萬個職位的目標，我們已為各局定下必須在該年度或之前達成的削減職位目標。每一個局和其轄下部門的削減職位數目會合併計算，由該局局長監督落實。換言之，局長可按轄下部門的個別運作需要而靈活分配削減的數目。此外，我們理解到，個別的局和部門可能有不同的計劃必須在既定期限前完成，又或已承諾在指定時間內提供某些服務，他們需要適當的靈活性，以因應運作需要分階段完成縮減編制的目標。有見及此，我們並沒有就每一個財政年度訂定縮減編制目標，因為此舉在現階段過於死板，可能對公共服務造成不良影響。只要各局（及其轄下部門）

¹ 暫停招聘公務員的措施並不適用於續聘在職合約公務員、在職合約公務員轉為按長期聘用條款受聘、在職公務員晉升、或透過晉升及遴選過程或內部聘任方式聘用在職公務員。

能夠在二零零六至零七年度結束前達到目標，我們容許各局自行訂定縮減編制的時間表。

7. 為監察縮減公務員編制的進展，各局長均會提交人力計劃，說明該局和其轄下部門如何在二零零六至零七年度結束前達到該局縮減編制的目標。為方便局長在制定人力計劃時能顧及第二輪自願退休計劃的成效，我們要求各局長在二零零三年十月提交人力計劃。我們會通過定期進行的編制數目季度統計，監察人力計劃的落實工作。如果發現實際編制與人力計劃所訂的數目相差太遠，我們可能要求有關局長解釋。鑑於各局長在二零零三年十月提交的人力計劃日後可能隨時間改變，我們會要求他們由二零零三至零四年度開始，在每一個財政年度結束時更新人力計劃。

8. 為盡量減少對公共服務質素的影響，我們要求各局和部門積極考慮精簡現行的運作模式，務求提升效率，並審慎研究提供服務的方法，看看可否採取其他方法提供服務，例如以外判代替直接招聘人手。

9. 此外，我們會注意避免部門架構因削減職位而變成上重下輕。儘管局／部門可視乎運作需要自行決定刪除那些職位，我們已提醒各局局長在刪除職位時，應顧及部門／職系不同職級的適當比率。

未來路向

10. 我們會向委員匯報縮減公務員編制工作的進展。