

二零零四年一月十六日會議
討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

公務員事務局的政策措施

引言

剛公布的《二零零四年施政綱領》臚列政府在未來三年半的新措施及各項持續推行的措施。本文件會詳述《二零零四年施政綱領》中涉及公務員事務局的各项措施，並匯報《二零零三年施政綱領》所列各項措施目前的進展情況。

二零零四年施政綱領

2. 在《二零零四年施政綱領》〈有效管治〉一章中，共有五項措施涉及公務員管理。我們現把為推展這些工作而訂下的計劃概述如下：

(a) 在二零零五年第二季前，制定更完備的公務員薪酬調整機制，以期對公共服務的需求及人力市場情況的變化，作出更有效的回應。這項工作將包括進行薪酬水平調查、改善每年薪酬趨勢的調查方法，以及草擬令公務員薪酬可以向上和向下調整的一般性賦權法例。

3. 為了確保公務員管理制度與時並進，並回應公眾對現行公務員薪酬調整機制的意見，我們著手制定更完備的公務員薪酬調整機制，供公務員體系長久採用。這項工作的目的，是建立一套更完備而又可反映公務員薪酬政策(亦即提供足夠薪酬去吸納、挽留及激勵具合適才幹的人才，為市民提供有成效和有效率的服務)的機制，以及維持公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的原則。

4. 制定更完備的公務員薪酬調整機制是一項複雜的工作，當中涉及不少細節及技術上的考慮因素。二零零三年四月，公務員事務局成立了一個督導委員會，成員來自三個公務員薪俸及服務條件諮詢組

織，另外亦成立了一個包括職方代表的諮詢小組。這兩個組織負責就制定更完備的薪酬調整機制提供意見，至今已分別舉行了多次會議。二零零三年十一月，我們發表了一份進度報告，載述推展這項工作的有關政策考慮因素和時間表。另外，我們亦委託了顧問公司協助我們釐定薪酬水平的調查方法。

5. 我們計劃在二零零四年第四季展開薪酬水平調查工作前，在第二季提出有關薪酬水平調查方法和如何改善薪酬趨勢調查方法的建議，以及如何應用薪酬水平調查結果的大體構思，並就此進行諮詢。我們預計在二零零五年第二季完成整項工作，包括提出有關如何應用薪酬水平調查結果的詳細建議，以及向立法會提交落實可以向上和向下調整薪酬機制所需的法例草案。在確立更完備薪酬調整機制的具體安排時，我們會充分顧及各有關方面，包括職方及市民大眾所提出的意見，並會以社會的整體利益為依歸。

(b) 在二零零四年三月，完成全面檢討各項公務員津貼的工作，確保日後有關津貼的發放既有充分理由，又切合時宜。

6. 政府的政策是不時檢討公務員管理制度，並尋求改善，確保日後有關津貼的發放既有充分理由，又切合時宜。由於當局決意在未來數年大幅節省政府營運開支，加上我們不時檢討公務員管理制度的一貫政策，我們已著手全面檢討各項公務員津貼，包括與工作相關的津貼及作為附帶福利的津貼。

7. 我們現正根據各種相關考慮因素就各項津貼進行研究，以找出不同的可行方案。我們的目標，是未來數年政府能實質節省在公務員津貼方面的開支。我們亦會研究可否透過精簡有關津貼管理的程序來提高行政效率。我們計劃在二零零四年三月前就檢討中的津貼擬定具體建議，以徵詢職方的意見。我們會在這過程中充分諮詢公務員，並會在作出決定時恪守合法、合情及合理的原則。

(c) 提供合適的員工管理方法，協助各局／部門減省人手，以便維持精簡而高效率的公務員隊伍，並在二零零六／零七年度前把公務員編制削減至 16 萬個職位。

8. 公務員編制截至二零零三年九月三十日共有 174 175 個職位，二零零零年一月則約有 198 000 個。各局／部門一直積極研究方法透過重整工序、精簡架構及探求其他服務形式，進一步縮減其編制。

根據二零零三年年底各局／部門提交的首批人力計劃，初步預計在二零零五年三月前，我們可刪除約 7 000 個職位，亦即到了二零零五年三月，公務員編制會減至約共 167 000 個職位，實際數字有待各局／部門核實。刪除有關職位並不會導致人手超額的情況，因為有關人員會根據第二輪自願退休計劃或透過自然流失離開公務員隊伍。其後的編制情況則會因為持續的檢討和重組架構的安排而較難確定。我們須與各局／部門進一步檢視各自的情況，並研究須推行哪些額外措施協助各局／部門在其後各年達到進一步縮減編制的目標。未來一年我們會研究這些措施，並會在這過程中諮詢部門管理層及職方。

(d) *繼續為公務員提供充足的培訓和發展機會。公務員培訓處將會重組，以便把資源集中於核心服務。為高級公務員而設的高級行政發展課程將注入新的元素。我們會再接再厲，通過推廣網上學習等多項措施，致力在公務員隊伍建立持續進修的文化。*

9. 政府致力為公務員提供充足的培訓和發展機會。為配合公務員不斷轉變的培訓和發展需要，我們計劃在二零零四年重組公務員培訓處，把它直接納入公務員事務局內，以更恰切地為該處定位。重組後的公務員培訓發展部(培訓發展部)會更專注於其核心工作，並會以較具成本效益的方法為客戶提供課程設計及諮詢服務。

10. 除現有的資深首長級人員發展計劃外，培訓發展部會在二零零四年加強資歷較淺及準首長級人員的培訓計劃。在國家事務研習課程方面，我們會投放更多資源，協助公務員更深入認識香港與內地更緊密經貿關係安排及更緊密經濟融合會給香港帶來的機遇和挑戰。我們分別與北京和上海市政府訂立了公務員交流計劃。在該計劃下，我們每年最多可調派十名人員暫駐兩個市政府實習，為期三至六個月，而兩個市政府同樣可派員來港實習。為協助各局／部門在員工及財政管理方面承擔更大責任，培訓發展部會擴展其顧問及諮詢服務，提升各局／部門在人力資源方面的管理能力。在公務員隊伍建立持續進修的文化亦屬於培訓發展部的核心範疇，我們會透過推廣電子學習模式等措施來落實這方面的工作。

(e) *繼續推行工作表現獎勵制度，並加以改進，例如擢升表現出色的員工、懲處表現欠佳或行為不當的員工(例如辭退)，以及鼓勵管理層與各級員工進行更廣泛的協商，從而維持以至提高公務員隊伍的士氣。*

11. 我們現正採取積極措施，從思維及實務兩方面協助員工為未來的挑戰作好準備，以便推行有關改革，令公務員隊伍更具效率、更能回應市民不斷轉變的需求。

12. 與此同時，我們會透過管理層與各級公務員之間更廣泛的協商，以及透過為鞏固公務員嚴格講求操守表現的工作文化而貫徹推行的工作，努力保持甚至提升公務員士氣。我們會繼續探求新方法，激勵並嘉獎表現傑出的員工。至於表現欠佳或行為不當的員工，我們同樣會妥善管理，在適當時會進一步改進懲處制度。

二零零三年施政綱領

13. 《二零零三年施政綱領》小冊子所臚列的四項措施，其落實工作進展良好。最新的情況詳見**附件**。

未來路向

14. 我們會透過與部門管理層及職方的緊密協商，推展上述措施，並會不時向議員匯報有關進展。

公務員事務局
二零零四年一月

二零零三年施政綱領 公務員事務局進度報告

有效管治

1. 措施

凍結公務員招聘及考慮推行第二輪自願退休計劃，以縮減公務員人數及協助政府減少營運開支。

已取得的進展

政府由二零零三年四月一日起全面凍結公務員招聘，以期在二零零六／零七年度前把公務員編制縮減至約 16 萬個職位。豁免凍結的申請會交由政務司司長與財政司司長共同擔任主席的委員會考慮，而公務員事務局局長為該會委員。在非常例外的情況下申請才會獲批，而且每項申請均須有充分理由。至今，委員會只批准了六個職系提出招聘約 580 名人員的申請。

此外，第二輪自願退休計劃於二零零三年三月推出，對象為已出現或預計出現過剩人手的 229 個職系。約有 5 300 名人員獲准按該計劃提早退休，當這些人員離職後，他們原任的職位便會刪除。

截至二零零三年九月三十日，公務員編制設有 174 175 個職位，較二零零二年九月三十日的 178 798 個有所減少，二零零零年一月的數字則約為 198 000 個。該項措施已告完成。

2. 措施

徵詢員工意見，推展二零零三年的公務員薪酬調整工作及有關事宜。

已取得的進展

二零零三年二月，行政長官會同行政會議決定，公務員薪級表所有薪點的薪酬，會分兩次由二零零四年一月一日及二零零五年一月一日起回復至一九九七年六月三十日的水平，每次的調整額大致相同。這項決定反映了二零零三年二月政府與四個中央評議會及四個主要跨部門公務員工會職方代表就二零零二年十月一日減薪後再調整公務員

薪酬的時間及幅度所達成的共識。《公職人員薪酬調整(2004年／2005年)條例》於二零零三年十二月十九日通過，以執行上述薪酬調整決定。

另外，我們現正徵詢職方代表的意見，以期在二零零五年第二季前制定更完備的公務員薪酬調整機制。更完備的機制包括定進期行的薪酬水平調查(以比較公務員薪酬與私營機構僱員薪酬)、根據改良的調查方法按年進行的薪酬趨勢調查，以及一套日後可以向上和向下調整薪酬的有效方法。二零零三年公務員薪酬調整工作已完成，而制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作已列作《二零零四年施政綱領》的一項持續推行措施。

3. 措施

藉改善程序、重整結構及重訂優次，加強政府機關的行政效率與效能。

已取得的進展

由二零零三年七月一日起，法定語文事務署納入公務員事務局內，以提高運作效率及善用資源。25個職位因此刪除，可節省的每年平均員工開支淨額超逾1,820萬元。公務員事務局現計劃由二零零四年四月一日起，把公務員培訓處併入其架構內。合併有助精減管理架構層及提高運作效率。重組後，47個職位會於二零零五／零六年度前刪除，在二零零六／零七年度可節省的每年平均員工開支淨額約達3,410萬元。

4. 措施

加強各項員工激勵和嘉獎計劃，表揚優秀的公務員。

已取得的進展

在檢討現有員工激勵及嘉獎計劃的運作後，我們決定擴大嘉許狀計劃的範圍，並引入新的公務員事務局局長嘉許狀計劃，以嘉獎工作表現持續卓越的人員。我們現正就有關建議徵詢職方的意見。這建議符合我們透過適當嘉獎勉勵表現優秀員工的一貫政策。新措施將於二零零四年年初推行。