

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

目的

《二零零五至零六年施政綱領》載列在新任行政長官領導下，政府在二零零五年七月至二零零七年六月期間的新措施及各項持續推行的措施。本文件詳述各項涉及公務員事務局의 持續推行的措施。

《二零零五至零六年施政綱領》各項持續推行的措施

2. 在《二零零五至零六年施政綱領》〈有效管治〉一章中，共有七項持續推行的措施涉及公務員管理事宜。我們目前為推展這些工作而訂下的計劃概述如下：

(a) 繼續推展有關制訂更完備的公務員薪酬調整機制的工作，新機制將有助維持一支廉潔、穩定及有效率的公務員隊伍，同時亦為社會人士信納為公平和合理。工作包括：進行薪酬水平調查、檢討每年進行的薪酬趨勢調查，以及制訂一套將來令公務員薪酬可以向上和向下調整的機制。我們已委聘顧問着手進行薪酬水平調查的實際調查工作，該項工作可望於二零零六年年初完成。

3. 二零零五年三月，當局經考慮廣泛諮詢所得的結果及其他相關因素後，決定根據第一階段顧問所建議的調查方法，為公務員隊伍進行一項薪酬水平調查。在二零零五年六月委聘第二階段顧問後，我們已着手籌備深入的職位檢視程序，以確知各個公務員比較職位的工作特點。進行職位檢視程序，將有助從私營機構選取合適的配對職位，以便隨後從私營機構蒐集薪酬數據（這項工作暫定於二零零六年初展開）。在日後的公務員及資助機構員工事務委員會會議上，我們會向委員匯報薪酬水平調查的進展。

4. 除展開薪酬水平調查外，我們亦會研究其他與制訂更完備的公務員薪酬調整機制有關的事宜，包括制訂一套可向上並向下調

整公務員薪酬的有效方法。我們會繼續就上述事宜與職方坦誠討論，並諮詢公務員及資助機構員工事務委員會，以期早日完成整項工作。

(b) 終審法院已對關於兩條《公職人員薪酬調整條例》的上訴作出裁決，我們會繼續進行檢討公務員津貼的工作。在決定任何修改建議之前，我們會先充分考慮職方的意見，以期在二零零六年落實建議。

5. 我們承諾全面檢討各項公務員津貼，並已設立一個機制，定期檢討與職務有關的津貼，以及分兩個階段進行附帶福利性質津貼的檢討。在附帶福利性質津貼檢討方面，我們在二零零四年六月發出諮詢文件，載述第一階段檢討的各項修改建議。其後，鑑於政府就公務員薪酬調整條例向終審法院提出上訴，而訴訟涉及《基本法》關於公務員薪酬福利的條文，檢討工作暫時擱置。

6. 上訴審結後，我們恢復了津貼檢討工作，並決定把兩個階段檢討的修改建議合併為一整套建議方案。經考慮終審法院的判決、法律意見、津貼檢討的政策目標，以及員工在第一階段檢討提出的意見後，我們進一步修訂了整套修改建議。

7. 我們已在二零零五年九月二十二日致函各個中央評議會的職方及全體公務員，徵詢他們對經修訂的整套修改建議的意見。諮詢期將於二零零五年十一月二十一日結束。

8. 在諮詢員工後，我們會制訂當局的最終建議方案，並且在就修改建議作出最後決定前，諮詢各個公務員薪俸及服務條件諮詢組織。是次檢討提出的各項新措施，可望在二零零六年盡早落實。

9. 我們會向委員匯報檢討工作的進展，包括修改建議的詳細內容，並按需要提交財務委員會審議。

(c) 提供合適的管理方法，協助各局及部門減省人手和促進效率，以便維持精簡而高效率的公務員隊伍，並在二零零六至零七年度或之前把公務員編制削減至大約16萬個職位。

10. 過去數年，我們落實了一系列措施，包括推出第二輪自願退休計劃及全面暫停招聘公務員。加上部門不斷努力重組架構及重整運作程序和服務模式，我們已在縮減公務員編制方面取得穩步進

展。截至二零零五年八月底，公務員編制約有164400個職位，較二零零零年年初198000個職位的高峯減少約17%。我們預計公務員編制到了二零零五至零六年度完結時，可進一步精簡至163000個職位。我們的目標，仍然是在二零零六至零七年度或之前把公務員編制縮減至約16萬個職位。我們會繼續與各局及部門商討其人手狀況，並在有需要時透過內部調配及針對性自願退休計劃，協力實現精簡編制的目標。我們承諾不會為達到縮減編制的目標而強制遣散員工。

(d) 繼續為公務員提供培訓和發展機會。我們亦會在網上學習平台提供更多元化和更豐富的培訓資料，鼓勵公務員善用網上途徑自我充實，以進一步鞏固公務員隊伍持續進修的文化。

11. 為確保公務員隊伍與時並進，能應付市民大眾對嶄新和更佳服務的需求，我們致力為各級公務員提供不同種類的培訓及發展機會，協助他們開放思維，掌握所需技能和知識，包括對國情的了解。

12. 我們相當重視為公務員提供不同種類的國家事務研習課程。我們一直透過培訓課程、專題訪問、公務員交流活動及專題網站，加深公務員對國家最新發展形勢的認識。自一九九七年起，共有約850名公務員參與認識內地／專題訪問團，親身了解國家的最新發展，而近1400名高級公務員亦獲保送到清華大學、北京大學、國家行政學院及中國外交學院參加國家事務研習課程。我們往後會繼續每年保送不少於250名公務員參加國家事務研習課程及訪問團。至於與內地開展的公務員交流計劃，除上海、北京及杭州這些城市外，現更擴大至廣東省政府機關。至二零零五至零六年度完結時，本港將有合共37名中層公務員獲派往內地政府機關或部門實習，實習期為一至三個月，而我們亦會安排合共53名來自內地的公務員在香港特區政府26個部門暫駐。我們經常邀請內地著名講者及學者來港主持研討會，講題包括內地的最新發展及《基本法》的貫徹落實。為加深公務員對《基本法》的了解，我們繼續舉辦相關的專題研討會、為各部門提供適其所需的專設課程，以及為新入職人員安排啓導課程。在二零零五至零六年度，參加在本港舉行的國事課程約有4000人次。另外，我們亦更新了有關國家事務的專題網站，提供更豐富翔實的學習資訊。

13. 在培訓管理階層人員方面，我們繼續提供有關領導才能及變革管理的課程。這些課程計有哈佛大學甘迺迪學院為期一周的課程、為準首長級人員專設為期三周的領導才能課程，以及不同課題，如創新思維、外判服務管理、工作表現管理等的工作坊和研討會。

14. 我們亦致力協助前線人員自我增值，應付轉變。我們推出了一些以迎接轉變、順應時需為目的的課程，藉此培養公務員在轉變中自強不息的精神。舉例來說，一般職系處在二零零五年舉辦了超過310場名為“隨機應變，轉變生機”的半天專題研討會，讓約23 500名來自文書及秘書職系的人員以互動方式認識和應付新挑戰。

15. 為配合我們鼓勵公務員持續進修的政策，我們預留了1,000萬元，在二零零五年初推出兩項培訓資助計劃，以協助員工提升資歷和技能。在有關計劃下，各級公務員，包括前線員工和中層管理人員，如修讀與工作相關或會頒授學歷資格的課程，均可申請發還課程費用。公務員在二零零五至零六或二零零六至零七年度修畢課程後，便可提出發還款項的申請。至今已有超過300名公務員參與上述資助計劃，我們預計參加人數會陸續增加。我們擬擴大資助計劃的範圍，讓更多員工透過自行安排的進修機會而得益。

16. 我們在二零零五年四月強化了公務員易學網，以更簡易的方式提供更多網上學習資源，推動公務員持續進修。我們預計公務員易學網的登記學習人數會由二零零四年約45 000名增加至二零零五年約55 000名，而網上課程修讀人數及點擊次數亦會增加35%。我們會繼續從質素和種類兩方面充實網上學習資訊，並會向各局及部門提供更多顧問服務，鼓勵公務員廣泛使用網上學習模式。

(e) 繼續致力維持以至提高公務員隊伍的士氣，並鼓勵各局及部門更充分善用各項嘉獎計劃，表揚傑出的模範員工，推動公務員精益求精。

17. 為貫徹我們透過適當嘉許勉勵表現優秀員工的政策，我們在二零零四年推出公務員事務局局長嘉許狀計劃。自推行以來，該計劃得到良好反應。今年，共有74名來自34個部門的公務員獲頒嘉許狀。

18. 經諮詢部門管理層及職方後，我們決定獲頒公務員事務局局長嘉許狀的人員，只要符合指定資格，便可獲公費旅行獎勵。這有助進一步激勵傑出員工維持優秀工作表現。

19. 我們自一九九九年推出公務員顧客服務獎勵計劃，推廣公務員以客為本的服務文化。在該計劃下，向客戶提供優質服務的部門和工作隊伍會獲得獎勵。我們在二零零五年擴大了獎勵計劃的範圍，並把該計劃重新命名為公務員優質服務獎勵計劃。頒獎典禮將於二零零五年十二月二日舉行。除了表揚本着以客為本的精神、向市民大眾提供卓越服務的部門和工作隊伍外，我們亦增設獎項，表彰兩個或以上部門協力提升公共服務質素的合作精神。工作隊伍如積極引入新思維、應用新科技來提升服務質素，或提供市民未普遍認識的優質服務，亦可在新計劃下獲得獎勵。香港電台將會為二零零五年公務員優質服務獎勵計劃製作一個電視特輯，並安排於二零零五年十一月二十七日、十二月三日及四日播出。

20. 另外，我們亦委託香港電台製作一套電視專輯，展示不同部門及前線人員在服務社羣方面的貢獻。該套特輯約有十個單元，每個單元半小時，將由二零零六年一月起逢星期六播出。

(f) 加強紀律處分制度對行為失當員工的阻嚇作用，以及進一步精簡辭退表現欠佳員工的程序，藉此加強員工管理，並繼續致力提升公務員的工作效率和成效。

21. 二零零三年三月，我們精簡了辭退工作表現持續欠佳員工的有關程序。此後，更多部門善用該程序，作為表現管理的工具。我們至今已在這方面取得良好成效，並制訂了進一步精簡有關程序的建議，使部門得以更迅速地對表現欠佳的員工採取行動。我們已徵詢公務員敘用委員會及職方的意見。稍後我們會公布經修訂的程序，並告知委員有關詳情。

22. 我們會努力不懈，鞏固以表現為本的公務員文化，從而提升公務員的工作效率和成效。

(g) 檢討退休公務員就業政策，以確保該政策能維持公眾對公務員隊伍廉潔守正的信心。我們已就建議的方案完成員工諮詢，並

會參考職方意見對建議方案作出修訂，以期在二零零五年內公布改善措施。

23. 立法會議員及市民均對規管首長級公務員退休後就業的現行政策表示關注，我們因此在二零零四年中着手全面檢討有關政策，以確保規管機制切合時宜。二零零五年三月，我們向公務員及資助機構員工事務委員會簡介一套方案，並就此徵詢員工的意見。過去數月，我們因應收到的意見對該方案作出修訂。我們將在今年內公布經修訂的規管措施。在檢討過程中，我們竭力取得適當平衡，兼顧前公務員離職後就業的權利，以及維持市民對公務員持廉守正的信心。

《施政報告》內各項新政策措施對員工的影響

24. 為落實《施政報告》所載的多項新措施，如改革行政長官辦公室、建立食物安全檢驗檢疫署、在內地及海外增設辦事處等，我們必須重組人力資源，以應付這方面的服務需求。除增設非首長級職位外，我們預計亦須增加少量的首長級職位，但首長級職位的總數會維持在總體編制1%之內。我們會就具體的人手建議諮詢立法會各有關事務委員會，並徵求人事編制小組委員會／財務委員會批准。

25. 我們會繼續致力在二零零七年三月底時把公務員編制縮減至約16萬個職位。事實上，截至二零零五年八月底，公務員實際員額為157800人，數字已較16萬為少。在此情況下，各部門有空間可為填補現有空缺而增聘人手，以落實新的政策措施及應付其他運作需要。當中部分職位，可能因屬於納入了第二輪自願退休計劃的職系，需遵守在二零零八年之前暫停招聘的原則。但若有充分的理由，我們會研究可否例外放寬凍結規定，讓個別納入了自願退休計劃的職系進行招聘。當有了具體建議，我們會再徵詢委員的意見。

未來路向

26. 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，並會不時向委員匯報有關進展。

公務員事務局
二零零五年十月