

二零零九年一月十九日會議
討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

公務員入職制度

目的

本文件提供有關公務員新入職制度實施情況的資料。

背景

2. 作為公務員體制改革的其中一項措施，政府於二零零零年實施新入職制度。該制度適用於在二零零零年六月一日或之後按公務員條款受聘的新入職人員¹，其目的是加強公務員聘任制度的靈活性，以及更有效地管理員工的工作表現。

新入職制度的要點

3. 根據新入職制度，基本職級的新聘公務員通常會先按試用條款受聘三年，再按合約條款受聘三年，然後才會獲考慮按長期聘用條款受聘(下稱“三加三”制度)。在二零零八年三月，公務員的整體人數為 153 477 人，當中 12 863 人(或 8.4%)按新條款受聘。按新條款受聘的公務員中，8 122 人於二零零八年三月仍在試用期、691 人按合約條款受聘，另 4 044 人已轉為按長期聘用條款受聘²。

¹ 在新入職制度實施前，新聘公務員(不論職級)一般須通過一段試用期，才會獲納入常額編制。部分職級的試用期為兩年，另一些職級的試用期則為三年。

² 餘下的六名人員因尚未完成聘用手續(例如體格檢查)，先以按日條款受聘。手續辦妥後，即會按試用條款獲得聘用，受聘日期追溯至他們以按日條款受聘當日起計。

4. 個別職系可因應其管理及運作需要，對“三加三”入職制度稍加修改，但須先取得公務員事務局批准。屬於公務員敘用委員會職權範圍內的公務員職系³如須修改有關制度，必須徵詢該委員會的意見和獲得公務員事務局批准。舉例來說，基於穩定性的考慮，當局批准所有紀律部隊職系新聘人員在圓滿完成三年試用期後，可直接以長期聘用條款聘用。

5. 考慮到應徵者的個別情況，如獲取錄的應徵者本身是公務員或非公務員合約僱員，並曾擔任與其獲聘任的公務員職位相若的職務，則聘用當局可視乎每宗個案的情況，縮短他們的試用期，但以原來試用期的一半為限。自推行新入職制度以來，約 1 700 名新聘人員(或 12.5%)的試用期已獲縮短。

更有效地管理員工的工作表現

6. 有別於私人機構的聘任制度，公務員長期聘用條款的獨特之處，在於可提供長遠有序的事業發展和穩定的工作。三年試用期可讓管方評估有關人員是否勝任基本職級的工作，隨後三年合約期則可確定他們的長遠發展潛質和條件。有鑑於長期聘用條款提供了就業保障與事業發展期望，要求公務員通過試用期與合約期，是恰當的做法，並有助確保最適合的人選方得以在公務員隊伍留任。由二零零零年六月開始推行新入職制度至二零零八年三月期間，共有 13 980 名公務員按新入職制度受聘，當中 37 名(或 0.3%)由於表現／行為未如理想而須離職⁴。

招聘及挽留人手

7. 有人關注在新入職制度下，新聘人員由入職至獲得長期就業保障需經過六年的觀察期，此舉不利於吸引和挽留優秀人才。然而，政府招聘和挽留人員受多個因素影響，包括當前

³ 公務員敘用委員會是法定機構。根據《公務員敘用委員會條例》，當局如委聘人員擔任高級公務員職位(最高月薪達總薪級第 26 點或以上或同等薪點)，必須徵詢敘委會的意見，但擔任非學位及非專業職系的基本職級(最高月薪達總薪級第 26 點或以上)的人員、司法人員、廉政公署人員和香港警務處的紀律職系人員，則不包括在內。

⁴ 包括在試用／合約期內被管方中止聘用，或試用／合約期屆滿後不獲管方繼續聘用。

的經濟情況和短期經濟前景、私人機構的職位空缺，以及市場上求職者的數目等。

8. 我們一向都有密切注視公務員招聘及辭職的統計數字，並留意到二零零八年的情況(即“三加三”制度實施超過七年後，而當局對大部分職系已取消暫停招聘公務員的規定)與一九九八年(即實施“三加三”制度及一九九九年暫停招聘公務員之前)的情況大致相若。在招聘方面，在一九九八年及二零零八年各公務員職系的招聘中，分別共收到 271 971 份申請(涵蓋 277 次招聘)及 264 412 份申請(涵蓋 184 次招聘)。在一九九八年及二零零八年進行的招聘中，分別平均每次收到 982 份和 1 437 份申請。至於員工的辭職人數，一九九八年及二零零八年的數字分別為 987 人及 601 人，佔整體公務員編制的 0.5%和 0.4%。在一九九八年辭職的 987 人中，354 人(或 35.9%)仍未完成試用期；而在二零零八年辭職的 601 人，266 人(或 44.3%)仍未完成“三加三”期。根據我們所得的資料，沒有證據顯示“三加三”制度影響了優秀的應徵者以公務員為終身職業的意欲。附件載列一九九八年及二零零八年文職人員職系及紀律部隊職系的招聘及辭職統計數字。

9. 此外，就有關注認為“三加三”制度會利便政府強制遣散解僱公務員，我們要指出，政府一向力求保持公務員隊伍穩定。公務員編制由二零零零年的 198 000 人削減至二零零七年的 160 000 人，當局在此期間亦沒有採用強制遣散的方法。到目前為止，沒有公務員因為服務需求不明確或終止而被迫離職。

總結

10. 我們認為，“三加三”制度可在穩定性和更有效管理員工的工作表現之間取得有效而適當的平衡。我們會繼續監察公務員整體的聘任和非自然流失情況。此外，若理據充足並獲得公務員敘用委員會的支持(如適用)，我們亦會繼續考慮並批准個別職系修改“三加三”制度。如情況顯示確有需要，也會考慮有關在體制上更改“三加三”制度的建議。

一九九八年及二零零八年招聘及辭職統計數字

招聘 ^{註1}	一九九八年			二零零八年		
	申請數目	招聘次數	每次招聘的平均申請數目	申請數目	招聘次數	每次招聘的平均申請數目
文職人員職系	165 077	248	666	216 575	171	1 267
紀律部隊職系	106 894	29	3 686	47 837	13	3 680
總數	271 971	277	982	264 412	184	1 437
辭職 ^{註2}	辭職個案數目	實際員額	流失率	辭職個案數目	實際員額	流失率
文職人員職系	675	136 827	0.5%	281	103 359	0.3%
紀律部隊職系	312	49 386	0.6%	320	50 446	0.6%
總數	987	186 213	0.5%	601	153 805	0.4%

註:

(1) 警員及督察全年進行招聘。為計算每次招聘的平均申請數目，以每年進行一次招聘計算。

(2) 流失率 = 年內辭職個案數目/年初實際員額