

二零零五年一月十七日會議
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《二零零五年施政綱領》臚列政府在未來兩年半的新措施及各項持續推行的措施。本文件詳述當中涉及公務員事務局的相關措施。

二零零五年施政綱領

2. 在《二零零五年施政綱領》〈有效管治〉一章中，共有七項措施涉及公務員管理。我們會按以下計劃落實這些措施：

(a) 在二零零五／零六年內，繼續推展有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作，達致我們維持一支廉潔、穩定及有效率的公務員隊伍的既定政策，而社會人士亦會認為調整機制公平和合理。制定更完備的薪酬調整機制，將包括以下工作：進行薪酬水平調查、改善每年進行的薪酬趨勢調查，以及制定一套將來令公務員薪酬可以向上和向下調整的機制。我們就薪酬水平調查的建議方法及調查結果的應用事宜進行的廣泛諮詢已剛結束，我們將於二零零五年初展開薪酬水平調查的工作。

3. 二零零三年初，我們着手制定更完備的薪酬調整機制，供公務員體系採用。我們的目標是建立一套更完備而又可反映公務員薪酬政策（即提供合理的報酬去吸引、保留和激勵合適人才，為市民提供成效兼備的服務）的機制，並且持守公務員薪酬與私營機構僱員薪酬應保持大致相若的原則。

4. 為推展這項複雜的工作，公務員事務局在二零零三年四月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，並且成立了一個包括職方代表的諮詢小組，就該項工作提供意見。另外，我們亦委聘顧問協助我們制訂進行薪酬水平調查的方法。

5. 二零零四年十一月，我們發表了一份諮詢文件，載述顧問就薪酬水平調查方法提出的建議，以及公務員事務局就調查結果的應用事宜所建議的大體方案。諮詢期已於二零零五年一月七日結束。經考慮收集到的意見和相關的政策因素後，我們會敲定薪酬水平的調查方法，並於二零零五年初展開實際的調查工作。進行薪酬水平調查的目的，是要了解私營機構最新的薪酬水平，並根據調查結果評估公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。至於調查結果的應用事宜，我們會研究終審法院關於《公職人員薪酬調整條例》上訴個案的審訊結果有否適用之處。

(b) 待終審法院對關於《公職人員薪酬調整條例》的上訴作出裁決後，就公務員津貼檢討的有關建議諮詢員工。檢討工作的目的，是確保日後津貼的發放既有充分理由，又切合時宜。

6. 為確保公務員津貼的發放有充足理據及切合時宜，我們在二零零三年承諾就各項附帶福利性質的公務員津貼進行全面檢討。我們在二零零四年六月發表了一份文件，載述第一階段檢討中涉及某些旅費和相關津貼以及與房屋有關的津貼和福利的修改建議，徵詢職方的意見，諮詢期於二零零四年八月中結束。我們的原計劃，是在第二階段的檢討中，處理涉及教育津貼和房屋津貼的修改建議。

7. 經考慮在諮詢期收集所得的意見和我們的政策目的後，我們修訂了在第一階段檢討提出的修改建議，並研究了第二階段檢討所涵蓋的其他津貼是否有調整空間。我們原先計劃在二零零四年底提出公務員津貼檢討的整套修改建議，以徵詢職方的意見。雖然上訴法庭對於《公職人員薪酬調整條例》的裁決並不直接關乎津貼檢討，但我們認為較審慎的做法是待終審法院就薪酬事宜作出裁決後，才就津貼檢討的建議進一步諮詢員工。

(c) 提供合適的員工管理方法，協助各局及部門減省人手，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或之前把公務員編制削減至大約 16 萬個職位。

8. 在精簡公務員編制方面，我們取得穩步進展。截至二零零四年十一月三十日，公務員編制約有 168 000 個職位，較二零零零年一月約 198 000 個職位減少約 15%。我們預計在二零零五年三月底前，可進一步把公務員編制縮減至約 166 500 個職位。

9. 我們一直透過各局及部門所提交的人力資源計劃，密切監察精簡公務員編制的進度。根據二零零四年底所收到最新的人力資源計劃，我們初步推算公務員編制可望於二零零六年三月底前進一步減至約 163 500 個職位。我們會繼續與各局及部門商討其人手狀況，在適當情況下透過內部調配、推出特別無薪假期的安排及針對性自願退休計劃，協力實現精簡編制的目標。我們不會以強迫遣散來達致以上目標。

(d) 繼續為公務員提供培訓和發展機會。我們會把新元素注入高級行政發展課程，並開辦更多國家事務研習課程。另外，我們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。我們亦會透過範圍更廣的資助計劃，推動各級公務員不斷進修。

10. 公務員事務局致力為公務員提供充足的培訓發展機會，讓他們掌握所需知識和技能，從而提供優質服務及應付轉變。我們在二零零四年四月把公務員培訓處納入公務員事務局，藉此提高效率，並更恰切地為該處定位，以迎接未來的挑戰。

11. 公務員培訓處會因應部門首長級接任計劃的需要，為政府高級行政人員培訓課程注入新元素。在國家事務研習方面，我們會在二零零五年委託國家行政學院新辦一項為政務職系人員專設的國家事務研習課程。我們的目標是利用新課程所增設的學額，在兩年內讓尚未參與相類課程的首長級政務主任完成課程。另外，我們現正着手更廣泛地與私營機構、海外政府及內地市政府開展交流計劃。繼上海、北京及杭州，廣東省亦將與我們開展公務員交流計劃。

12. 為推動公務員更廣泛使用電子學習媒介，我們會繼續強化電子學習平台所提供的公務員培訓課程的質素和種類。二零零四年網上登記學習人數已由二零零三年的 35 000 人增至 45 000 人，而使用網上學習課程的人數及點擊次數亦增加 50%。

13. 為進一步培養公務員持續進修的文化，我們計劃在二零零五年推出範圍更廣的資助計劃，鼓勵各級公務員獲取更高學歷和提升職業技能。公務員在該計劃下可獲發還課程費用，有意在指定範疇繼續進修的前線和初級人員以及中層管理人員，均可從中受惠。我們亦計劃在二零零五年新推出一項特別無薪假期計劃。為鼓勵放取特別無薪假期的公務員利用休假期不斷進修，自我增值，我們將為他們提供學費上的資助。

(e) 鼓勵管理層與各級員工進行更全面的溝通，從而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發揮嘉獎計劃的作用，表揚傑出的模範員工，推動公務員精益求精。

14. 在持續推行公務員體制改革方面，我們會在中央和部門層面與職方保持溝通，確保公務員隊伍穩定，並且激勵士氣。我們會按部就班，推行各項改革措施。

15. 我們在二零零四年推出公務員事務局局長嘉許狀計劃，貫徹我們表揚及激勵員工追求卓越表現的政策。在該計劃下，75名來自37個部門的公務員獲頒嘉許狀，以表彰其傑出表現。由於該計劃得到良好反應，我們將定期舉辦。

16. 我們會在二零零五年擴大公務員顧客服務獎勵計劃的範圍，以鼓勵更多部門參與。透過該計劃，我們對部門人員及工作隊伍竭誠的服務精神和傑出的貢獻加以肯定。我們會委託電視台製作電視特輯，表揚得獎部門及隊伍的優秀表現，並會邀請立法會議員參與評審工作。

(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。

17. 我們透過公務員懲處機制對行為失當的公務員採取嚴厲行動。自公務員紀律秘書處於二零零零年四月設立以來，在維護自然公平的前提下，每宗紀律個案的完結時間已大幅縮短。

18. 我們在二零零三年初推出新措施，以精簡辭退工作表現持續欠佳員工的程序，至今已有更多部門善用這個渠道，處理表現未如理想的員工。我們正考慮進一步改善有關程序，讓部門更迅速地對表現欠佳的員工採取行動。我們會在二零零五年第一季就新措施徵詢職方意見。

19. 我們會繼續全力推行這方面的改革措施，以鞏固公務員隊伍中以表現為本的文化，從而提升公共服務的質素和效率。

(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。我們將會在本年三月提出檢討建議。

20. 目前所有按可享退休金條款受聘的公務員，如在退休後兩年內從事業務，成為合伙人／董事或僱員，而有關業務或工作主要在香港進行，便須預先向政府取得批准。首長級甲一級政務官或以上職級的退休公務員，則須在退休後三年內申請批准。該項政策的基本原則，是退休公務員擬從事的業務或工作必須合宜。

21. 鑑於社會大眾對公務員退休後從事的工作合宜與否，抱有愈來愈高的期望，我們現正檢討有關政策。我們認為藉着提高審批機制的透明度、延長高級人員退休後就業的管制期，以及收緊審批程序，可改善有關政策。我們會在二零零五年三月的委員會會議上提出建議，進行討論。

未來路向

22. 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
二零零五年一月