

政府人員協會的信頭

對〈公務員體制改革〉的意見

本會對公務員體制檢討及改革建議的整體綱領和初步構思。

對於公務員體制的改革，文件強調了改革的目標是進一步建立：開放、靈活、公正和有系統的公務員架構；吸引人才和激勵公務員積極進取的環境和積極問責及承擔的文化。

這次改革範圍主要在四個方面：

- (1) 入職與離職的安排；
- (2) 薪酬及附帶福利；
- (3) 紀律處分程序；
- (4) 表現評核制度、專業培訓和個人發展。

本會認為這次公務員體制改革是社會發展的一種趨勢。隨著社會開放，特別香港在經受亞洲金融危機的衝擊後，正處於經濟調整期；香港回歸後，市民對政府的期望也比過往為高；在面對這些政治、經濟和社會環境的轉變，透過公務員體制改革，加強對市民的服務，增強香港在國際社會的認受性，使特區政府在即將到來的廿一世紀，能與時並進，切合社會的需要。

我們作為公務員工會，將會十分關注這次改革對現職公務員所帶來的影響，我們要求當局要切實履行體制改革的六個原則：穩中求變、循序漸進、通盤構思、群策群力、切實可行和合理合法。

這次改革的範圍比過往較為廣泛，特別是觸及現職公務員的切身問題，我們認為當局應廣泛徵詢公務員團體的意見，對改革範疇內涉及到較為複雜的問題時，應要考慮細緻和周詳些，要寧細毋粗；要切實考慮到公務員系統對市民提高服務的延續性；對參考私營機構的制度去改進公務員體制時，要注意提高運作效率，要把這些私營機構的運作和管經經驗，成為改革的機制，使公務員系統運作，在假以時日，能趕上私營機構運作的效率。

對這次公務員的體制改革，我們認為重點應在改革過去的陋習和流弊，提高公務員的工作士氣，特別注意要能穩定公務員的隊伍；應把改革成為一種動力，令到公務員心情舒暢，支持改革。

不過，其針對公務員待遇、合約制及離職安排的建議，使我們感到政府改革過度，變成「革命」。

一. 入職與離職

1.1 聘任機制。

按新長期聘用條款受聘

諮詢文件認為合約監督職級公務員有出色表現，可轉為按新長期聘用條款受聘；對基本職級公務員只單一採取合約制聘用方式，我們認為對這職級的公務員不公平，理應同樣有按新長期聘用條款受聘的機會。

監督職級與基本職級公務員的比例

將來按長期聘用條款受聘的監督職級公務員有六萬人，佔總人數的三分之一；而按合約聘用的基本職級公務員有十二萬，佔總人數的三分之二，這一比例合理性有何根據？對公務員的穩定有何好處？

1.2 退休制度

不應強迫原來長俸退休制度的公務員轉為公積金制度，應給予自由選擇權利。

1.3 遣散安排

因部門架構重整致過剩人員，在重新調配或遣散程序時，不應強迫退休，應予自由選擇權利。

1.4 指令離職

權力下放予部門首長指令在職長俸公務員提前退休，我們認為應設立有效制約機制，防止權力濫用；此外還要設立申訴機制，避免冤情發生。

二. 薪酬及附帶福利

2.1 薪酬與表現掛鉤

撰寫評核人員要符合客觀事實，避免主觀性；設立上訴評審機制，以公平、公開為原則去處理。

2.2 薪酬調整機制

薪酬趨勢調查機制行之已久，且被公務員團體廣為接納。如何修訂及改善現有機制？

2.3 附帶福利

文件中對新入職合約人員提供最基本的附帶福利，及其後轉為長期聘用條款並逐步晉升而獲提供額外福利。請問甚麼是最基本福利和額外福利。詳情應盡早知會各團體。

我們認為與工作相關連的各項津貼，並不屬於附帶福利範疇內。

三. 行為及紀律

3.1 紀律處分程序

諮詢文件中敘述公務員敘用委員會仍保持不變，負責就紀律處分個

案及應予的處分。將來設立獨立覆核機制處理，它的職能與現行的有何分別，另它的權力是否與廉政公署般直屬行政長官。

3.2 紀律個案處理

成立獨立常設秘書處，處理所有公務員（除根據法例另有既定紀律處分程序的紀律部隊人員外）的紀律處分個案。我們認為公務員在不同職級、不同職系、服務條件差異；應以不同角度、方法去進行調查、研究及決定當事人有否違紀。過程應以透明度高、公平、公正及有員方代表（職工會）參與。

四. 表現管理、培訓與發展

多元化的培訓，使公務員提升個人才能和工作所需技能，我們是樂意支持的。另一方面他們透過培訓，提高才能為承擔更重大責任而作好準備，當有適當職位空缺時，應優先考慮已受訓員工來晉升，以免浪費資源及有違培訓與發展的宗旨。

本會認為綜合各方面，整個公務員體制改革是值得支持的，但很多方面問題的牽涉面廣，雖然改革是有利公務員隊伍，但作為工會是代表員方之應有權益，所以本會非常關注在實行改革後，對現有公務員的應有權益是否會受到損害，對公務員是否造成影響，請有關方面詳加考慮。