

致： 立法會公務員事務小組主席及成員：

文書職系公務員、分別有單一職系職級的辦公室助理員約 1,900 人及文書助理約 1 萬人。文書主任職系有助理文書主任（基本職級）約 1 萬人，文書主任約 2,900 人，高級文書主任約 590 人，合共約 25,600 人，分佈在政府各個部門，處理各式各樣不同的文書工作。

文書職系公務員總會，在公務員事務局長提出其公務員事體制改革諮詢文件前，已主動與官方協調提升員工技能，從而發展為一隊多技能文書支援隊伍，並遂漸透過自然流失而取消辦公室助理員職系，為政府省回不少公帑。

本會對三月初公務員事務局長所發出的公務員體制改革諮詢文件，在堅持穩中求變，循序漸進，通盤構思，群策群力，切實可行，合理合法下，我們只認為下列改革的可行。

1. 新聘的公務員行公積金制：為了社會的長遠發展，及財政容許下，新聘的公務員可透過公積金，保障退休後的生活。而現存的長俸公務員，可讓其選擇與否。
2. 改進現行懲罰及革職機制，使怠惰的公務員，透過簡化的機制，盡快撤職，來維持及保障公務員的士氣及團隊精神。

而其它各點是不可行的，因其產生不少弊端簡述如下：

1. 合約制：

舉例：文書職系內單一職系職級的辦公室助理有 1900 人及文書助理約 1 萬人，而文書主任職系內的基本職級助理文書主任約 1 萬人。三者合共佔超過整個職系的 85%，所以若推行合約制，必定全面影各個部門運作。

- a) 製造分化；
- b) 拆散部門與部門，並部門內的團隊精神；
- c) 破壞提供服務的延續性；

d) 受聘的不知前途如何；

e) 製造擦鞋文化。

1. 聘任機制：由外界直接招聘監督職級的公務員會引發

a) 增加資料外洩的機會；

b) 引發私相授受的機會；

c) 增加部門內部管治矛盾；

d) 執行法例的困擾；

e) 導致員工失去鬥志，本會認為直接聘任應只可用於首長級職系。

3. 指令離職：

a) 不合情理。

4. 薪酬與表現掛鉤

a) 公務員的工作性質很難量化；

b) 沒有薪級表

c) 政府成為剝削階級。

結論

政府不應因現時經濟低迷的情況下，連根拔起的把整個固有的公務員系統改變，而應透過教育，文化改造，重新建立公務員的負責形象，從而團結社會的各階層，合力把香港建設好。

文書職系公務員總會

一九九九年四月二十六日