

香港政府華員會的信頭

香港政府華員會

有關

公務員體制改革諮詢文件的意見

(甲) 有關公務員改革方案的具體意見

1. 關於公務員的獎懲機制和簡化紀律處分的程序

1.1 本會支持簡化紀律處分的程序，但認為其目的應在簡化不必要的官僚程序。下列原則，應在新方案中得到體現，使社會公義得以彰顯：

(1) 有法可依 —— 有一套清晰的、透明度高的、標準的程序指引；不同部門、不同職系職級均可遵循。

(2) 公平公正 —— 合理處分得以實現；處分建議可獲覆檢；管理階層權力受到制衡，令其更能秉公處理；員工得有足夠的上訴渠道；冤案錯案得以避免。

(3) 懲改結合 —— 既有懲治，亦令犯錯者有改正的機會。

(4) 工會協助 —— 員工有權尋求工會協助。

1.2 對設立獨立的常設秘書處及紀律調查委員會處理紀律個案的意見：

(1) 不反對；

(2) 成員組成重要，不能全由管理階層組成；

(3) 成員對有關部門及職系、職級工作須有所了解；

(4) 應容許員工在個案處理的階段有申辯及上訴的機會；

(5) 專組的處分決定不應視為最後決定。

1.3 方案偏重懲罰，忽略平衡機制。本會認為政府應採取更積極的做法，以發揮有效激勵員工的正面作用。

2. 關於工作表現評核的機制

2.1 要令有關機制有效運作，須符合下列幾個基本原則：

- (1) 有一個清晰的、透明度高的標準去評核服務表現；
- (2) 對同部門或同職系，評核的標準是劃一的；
- (3) 對員工工作崗位的職權責任及目標要求，有清晰的、透明度高的指引；評核委員會的成員應對此有所認識；
- (4) 有一個比較完善的監察及調控機制，避免權力的濫用或不統一的評核；
- (5) 給予管職雙方均有上訴的渠道；
- (6) 給予管職雙方應有的評核訓練。

3. 關於長俸永久制及入職的問題

3.1 本會同意對行之多年的長俸永久制作客觀全面的檢討。但本會認為任何改革，須符合下列幾項原則：

- (1) 每個部門、職系、職級需保持適當的永久及合約制員工比例；
- (2) 要確保公務員隊伍的穩定性和連貫性；
- (3) 要確保為市民提供服務的穩定性、連貫性和專業質素；
- (4) 要能吸引高質素人才加入公務員隊伍；
- (5) 要能培養公務員以為市民服務作為終身事業及由之而來的歸屬感；
- (6) 要能為畢生服務市民的公務員提供足以老有所養的退休保障；
- (7) 要能令提早離職的公務員不會招致損失。

3.2 本會要求當局澄清：

- (1) 所謂監督職級與基本職級的分界；
- (2) 現職員工與未來架構的銜接(包括會否因晉升而被迫喪失原長俸制)等問題。

4. 有關檢討公務員薪酬及附帶福利

4.1 本會同意檢討公務員的薪酬及附帶福利。本會強調，檢討時必須考慮下列因素：

- (1) 公、私營機構工作性質、對僱員的約束及僱員對事業前景的期望各不相同，不能完全相提並論的特點；
- (2) 穩定公務員隊伍的需要；
- (3) 足以吸引及保留人才的需要；
- (4) 政府須躋身厚待僱員的良好僱主之列的政策；
- (5) 以薪養廉的需要；
- (6) 弘揚社會公義；
- (7) 有一個清晰的透明度高的薪酬結構制度；
- (8) 獎勤罰懶，衡工量值的需要。

4.2 本會認為，檢討時須回顧歷史背景，探索前政府在 60 年代以來逐步建立的有關公務員的薪酬福利政策(包括薪酬原則及做法)的演變過程，須全面考慮，確認並保留原有制度的優點，切忌與私人機構作僵硬比較。

5. 有關遣散安排及指令離職的問題

5.1 本會對於當局建議精簡遣散安排的程序，有強烈保留。

- 5.2 對於當局引入新的離職機制，容許部門可以為配合整體的人事管理需要，指令在職長俸公務員提前退休，本會要求當局盡早澄清，以免引起公務員隊伍的憂慮及恐慌。

(乙) 有關公務員改革方案的原則性意見

- (1) 本會強烈認為，特區政府在進行改革的時候，必須確認並保留現行公務員制度的優點，諸如：穩定性、連貫性和制度化，以及較強的法治觀念、較嚴謹的防貪機制和較開明的僱傭關係等等。
- (2) 在改革的同時，當局須確保公務員隊伍的穩定不致受威脅，其對市民的服務不致受影響以及其合法合理權益不致受侵蝕。
- (3) 當局須與評議會職方及各公務員團體進行充分的磋商，並在取得各級公務員的理解、合作和支持的基礎上才落實改革的措施。
- (4) 本會認為只有做到上述三點，改革才能成功，公務員才能維持高昂士氣去貫徹執行特區政府的政策。
- (5) 本會正研究特區政府對本港原有關於公務人員的招聘（包括晉升）、僱用（包括退休）、考核、紀律和管理的制度，進行急劇及根本性的改變，是否與《基本法》第 103 條有抵觸。

香港政府華員會
1999 年 3 月 8 日