

## 香港政府華員會的信頭

立法會 CB(1)1407/99-00(01)號文件  
LC Paper No. CB(1) 1407/99-00(01)

本會檔號：(15) In 2/7/CCSA (XII)

立法會公務員及資助機構員工事務委員會  
主席暨諸位委員：

### 公務員新入職制度

高級公務員評議會職方已就行政會議於3月21日通過的新入職制度向貴委員會表達了強烈的意見。我是公務員體制改革入、離職制度工作小組職方代表之一，我有3點補充意見僅供貴委員會2000年4月17日會議上參考：

#### (甲) 沒有法律上的影響？

根據當局《立法會參考資料摘要》第10段的辯駁，儘管當局對公務員的入職制度作了基本改變，當局的決定並無法律上的問題。事實是否如此？

#### (一) 有關競爭性聘任制度

現行的晉升制度容許有晉升時，得先挑選本職系內的員工，但又不絕對排斥外來人士，並非沒有靈活性，但本職系內部的員工有獲優先考慮晉升的機會。因而有助士氣的維持和提高歸屬感的建立。然而，當局設計的新制度實質上並非保留，而是剝奪了這個原制度保障的優先權和有關員工的事業階梯的合理期望，因而也在同時，實際上改變了原有的晉升制度。

#### (二) 有關「3+3」

儘管當局宣稱已作出重大「讓步」，但3年試用合格後，除少數職系外，絕大部份公務員（或可說公務員的主體）則只能受3年合約制聘任。因而，現行的招聘制度已被「3+3」徹底代替了，有了基本的變化。

#### (三) 有關公務員公積金計劃

現行的長俸制度是公務員制度的特色之一，除小部份員工外，絕大部份公務員均按這個制度受聘。很明顯，實施公積金計劃後，原有長俸制將被徹底代替。儘管現職公務員不受影響，但原有制度有了基本改變，或可以說有了質的改變，是不容爭辯的事實。

如果入職制度的上列3個主要內容有了基本改變，原有制度的特點和優點必然盪然無存，因而將面目全非。據此，則有否法律上的問題，是無法令人釋疑的！

**(乙) 為何忽忽忙忙通過仍有嚴重爭議的方案？**

由於政府已宣佈，會「繼續在 2000 至 01 年度暫停招聘公務員」(見公務員事務局及庫務局於 2000 年 3 月 25 日發出的有關控制公務員編制的聯合通告)，因而實施新制度的迫切性並不存在。但為何要在有關入職制度方案中幾個十分關鍵和重要的內容仍然存在嚴重爭議之際，不再召開工作小組會議(已有 3 個多月停開)，不再繼續深入討論以製定出切實可行的方案，反而以「突襲」的手法，忽忽忙忙呈交行政會議通過？

**(丙) 當局如此處理，誠信何在？**

行政長官在去年 6 月本會 85 週年會慶酒會上申明：「公務員事務局局長向我保證，局方一定會詳細考慮和研究這些意見，並在敲定方案細則之前，進一步徵詢職方代表和各同事的意見。我希望工會和同事们繼續積極發表意見，參與討論，一同製定出切實可行的方案。」

然而，關於紀律處分機制的方案，有關工作小組自 1999 年 11 月底開完第 3 次會議後，當局一直不召開小組會議，卻在相隔 3 個多月後的 2000 年 3 月 10 日突然刊登憲報，職方此時才知方案已於 2000 年 2 月 22 日獲行政會議通過。但當局即使在 2 月 17 日高評會議上，仍不作任何片言隻字的交代，更沒有如行政長官所指示，在敲定方案細則之前進一步徵詢職方意見！

對此，我曾在 3 月 15 日官職雙方會議上向當局提出批評。令人反感的是，言猶在耳，當局故伎重施！有關入職制度的方案在 1999 年 12 月 15 日工作小組會議後一直沒有下文。2000 年 3 月 21 日行政會議通過當局的方案之前，官職雙方曾在 3 月 15 日會面，但當局仍秘而不宣。直至 4 月 7 日職方透過當局的新闻稿或傳媒的報導才知道「米已成炊」！

對照公務員事務局在工作小組成立後許多處理的手法，特別是呈交行政會議通過的兩個方案的手法，則不得不令人質疑當局「保證」的誠信！當局的手法事實上偏離了一向的機制和做法，是對職方和職方代表的嚴重不敬！如此手法無助提高公務員隊伍的士氣和對特區政府的歸屬感。

為此，謹向主席暨諸位官員呼籲：應強烈要求當局暫緩實施新入職制度！

謝謝關注。

公務員體制改革入、離職制度  
工作小組職方代表

黃河謹啓

2000 年 4 月 15 日