

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)967/03-04號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

公務員及資助機構員工事務委員會

會議紀要

日 期：2004年1月16日(星期五)
時 間：上午10時45分
地 點：立法會會議廳

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)
李鳳英議員, JP (副主席)
李卓人議員
許長青議員, JP
陳智思議員, JP
梁劉柔芬議員, SBS, JP
楊孝華議員, SBS, JP
麥國風議員
陳偉業議員

其他出席議員：吳靄儀議員

缺席委員：張文光議員
陳國強議員, JP
單仲偕議員
黃宏發議員, JP
梁富華議員, MH, JP

出席公職人員：公務員事務局局長
王永平先生, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長
黎高穎怡女士, JP

公務員事務局副秘書長(1)
麥綺明女士, JP

公務員事務局副秘書長(2)
丁葉燕薇女士, JP

公務員事務局副秘書長(3)
王國彬先生

列席秘書 : 總議會秘書(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 助理秘書長1
吳文華女士

高級議會秘書(1)8
馬海櫻女士

議會事務助理
梁美琮女士

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會CB(1)771/03-04號文件 —— 2003年12月15日
會議的紀要)

2003年12月15日會議的紀要獲確認通過。

II. 自上次會議後發出的資料文件

2. 委員察悉政府當局自上次會議後提供的下列資料文件：

(a) 有關文職職系工作相關津貼的檢討的資料文件(立法會CB(1)768/03-04(01)號文件)；
及

(b) 有關檢討補償退休計劃的資料文件(立法會CB(1)769/03-04(01)號文件)。

III. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(1)770/03-04(01)—— 待議事項一覽表
號文件

立法會CB(1)770/03-04(02)—— 跟進行動一覽表)
號文件

3. 委員同意在2004年2月16日下次例會上討論下列兩個事項：

(a) 加強現有的嘉獎計劃；及

(b) 署任津貼檢討。

IV. 公務員事務局局長就行政長官2004年施政報告中有關公務員事務局的施政措施作政策簡報

(政府當局為會議提供的文件

立法會CB(1)770/03-04(03)號文件

其他有關文件

(a) 行政長官在2004年1月7日立法會會議上發表的施政報告 —— “把握發展機遇，推動民本施政”

(b) 2004年施政報告 —— “施政綱領”)

局長作出簡介

4. 應主席邀請，公務員事務局局長說明在2004年施政綱領“有效管治”一章中涉及公務員管理的5項措施，該等措施如下：

(a) 在2005年第二季前，制訂更完備的公務員薪酬調整機制

這項工作的目的是建立一套更完備的機制，這機制既可反映公務員薪酬政策，亦可維持公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的原則。這項工作包括進行薪酬水平調查、改善每年薪酬趨勢調查的方法，以及草擬一般性賦權法例，以便日後可向上和向下調整薪酬。政府當局在2003年11月發表了一份進度報告，當中載述推展這項工作的有關政策考慮因素和時間表。當局亦已委聘顧問公司協助釐定薪酬水平調查的方法。整項工作預期在2005年第二季完成。

(b) 在2004年3月完成全面檢討各項公務員津貼的工作

這項工作旨在確保在有充分理據及切合時宜的情況下繼續發放各項津貼。政府當局計劃在2004年3月前就正在檢討的津貼擬定具體建議，然後徵詢職方的意見。當局會在適當時候向事務委員會匯報檢討進展。

(c) 提供合適的員工管理方法，協助各政策局／部門減省人手，以便維持精簡而高效率的公務員隊伍，並在2006至07年度前把公務員編制削減至16萬個職位

根據各政策局／部門在2003年年底提交的首批人力計劃，初步估計在2005年3月前可刪除約7 000個職位，即到了2005年3月，公務員總編制會減至約167 000個職位。若與2000年1月的公務員總編制相比，減幅約有15%至16%。在未來一年，公務員事務局會研究需推行哪些額外措施，協助各政策局／部門在其後各年進一步縮減編制。該局在這過程中亦會諮詢部門管理層和職方。

(d) 繼續為公務員提供充足的培訓和發展機會
公務員培訓處將會重組為公務員培訓發展部，把資源集中於核心服務，並歸併入公務員事務局。高級行政發展課程將加入新的元素，着重加強與內地的溝通及對內地的認識。政府當局已分別與北京和上海市政府訂立公務員交流計劃。另一方面，透過推廣電子學習模式等多項措施在公務員隊伍中建立持續進修的文化，仍會是公務員培訓發展部的核心工作。

(e) 繼續維持以至提高公務員隊伍的士氣
為了達致這個目標，政府當局會繼續推行工作表現獎勵制度(例如升職)和懲處表現欠佳或行為不當員工的制度(例如革職)，並在適當時加以改善，以及鼓勵管理層與各級員工進行更廣泛的協商。

5. 公務員事務局局長亦請委員注意政府當局提供的文件附件所載的“2003年施政綱領 —— 公務員事務局進度報告”。他表示，公務員事務局職權範圍內各項施政措施的推行工作進展良好。

討論

公務員薪酬調整

6. 李鳳英議員提到，行政長官在2004年1月12日舉行的商界午餐會答問環節上，曾承諾不會在現屆任期內進一步削減公務員的薪酬。李議員詢問，若薪酬水平調查的結果顯示公務員與私營機構僱員的薪酬有差距，政府當局是否打算履行這項承諾。

7. 公務員事務局局長回答時解釋，行政長官的言論只是重新肯定政府當局的政策，在當局直至2007年6月的現屆任期內，不會把1997年7月1日前任職政府的公務員的薪酬減至低於1997年6月30日的現金水平。他指出，政府就2003年公務員薪酬調整作出決定時，已向委員解釋這項政策。關於薪酬水平調查，政府當局計劃在2004年第二季提出如何應用薪酬水平調查結果的大體構思，以便進行廣泛諮詢，並於2005年第二季就應用事宜提出詳細建議。政府當局就此事作出決定時，會恪守合法、合情和合理的原則。不把1997年7月1日前任職政府的公務員的薪酬減至低於1997年6月30日的現金水平這個政策，將會是考慮因素之一。

8. 李卓人議員指出，儘管公務員事務局局長聲稱，在政府當局現屆任期內不把公務員薪酬減至低於1997年6月30日的現金水平這個政策，只適用於在1997年7月1日前任職政府的公務員，但行政長官在致辭時並無如此區分。他對於按公務員的入職日期，給予不同組別的公務員不同待遇的做法深表關注。他認為這會打擊員工的士氣，並對在1997年7月1日之後受聘的在職公務員不公平。

9. 公務員事務局局長重申，政府當局已於2003年2月25日的事務委員會會議上，解釋現屆政府當局就1997年7月1日前任職政府的公務員採取的薪酬政策。在2004年1月12日的午餐會上，行政長官於回答參加者的提問時重申了政府當局的政策。

10. 許長青議員注意到，公務員事務局為制訂更完備的公務員薪酬調整機制而成立的督導委員會及諮詢小組，自成立以來已舉行多次會議。他詢問職方代表在該等會議上提出了甚麼意見和關注事項。公務員事務局局長回答時表示，職方代表曾提出多項建議，而公務員事務局在擬備於2003年11月發表的進度報告時亦有參考該等建議。簡而言之，該等建議包括：在推展有關工作時清楚列明各項政策考慮因素、給予員工協會足夠時間就政

府當局的建議諮詢會員，以及在進行薪酬水平調查時確認公務員與私營機構僱員薪酬制度的基本差別。

縮減公務員編制

11. 陳偉業議員關注到縮減公務員編制對較低職級公務員的影響。陳議員提到公務員編制已由2000年1月的198 000個職位減至2003年9月的174 175個職位，並質疑當局是否一視同仁，公平地刪除各職系和各職級的職位，抑或只刪除較低職級的職位。就此，他要求政府當局按首長級和非首長級職位，列出在2001、2002和2003年刪除的公務員職位的分項數字。

12. 公務員事務局局長解釋，在推展縮減公務員編制的措施時，各政策局／部門一直積極研究方法，透過重整工序、精簡架構及探求其他服務形式達致縮減編制的目標。因此，當局絕無針對任何職位或職級刪減職位，而是從運作上有否需要保留有關職位而作出考慮。公務員事務局局長亦指出，鑒於各政策局／部門重整工序及重組架構，若干個首長級職位已在2003年刪除，而刪除的首長級與非首長級職位的百分比大致相若。過去數年，透過刪減首長級和非首長級職位的編制，公務員在節省政府開支方面已作出實質貢獻。

13. 應陳偉業議員的要求，公務員事務局局長答允提供上文第11段所述的資料，以及行政長官辦公室和每個政策局在2001、2002及2003年的編制。

(會後備註：政府當局提供的資料已於2004年2月11日隨立法會CB(1)974/03-04(01)號文件送交委員。)

14. 關於政府當局提供的文件第8段，李卓人議員注意到政府當局會研究需推行哪些額外措施，以期達到進一步縮減公務員編制的目標。鑒於政府當局計劃在2006至07年度前把公務員編制削減至16萬個職位，李卓人議員關注到當局會實施何種“額外措施”達致該目標，而當中會否包括強迫遣散及聘用非公務員合約僱員。他認為該兩項措施並不可取，因為強迫遣散將損害公務員的穩定性，而聘用非公務員合約僱員以取代公務員是不合理的安排，好的僱主不應採取這種做法。

15. 公務員事務局局長表示，政府當局會研究適當措施，以期在2006至07年度把公務員編制進一步削減至16萬個職位。現正考慮的方案並無包括強迫遣散。根據事務委員會的工作計劃，政府當局將於2004年3月向事務

委員會匯報縮減公務員編制的最新進展，屆時會向事務委員會提供更多資料。至於非公務員合約僱員，公務員事務局局長指出，他們通常受聘擔任特定的職務。各政策局／部門在考慮聘用非公務員合約僱員之前，必須探討可否透過重新調配內部資源，執行該等特定職務。舉例而言，若干名屬一般職系的員工於2003年調配到入境事務處，在智能身份證中心執行職務。如沒有這項安排，該處將須聘用臨時合約員工。

政府當局

16. 主席指出，根據事務委員會的工作計劃，政府當局將於2004年4月向事務委員會匯報聘用非公務員合約僱員的最新情況。政府當局應李卓人議員在2003年10月9日事務委員會會議上提出的要求，已答允在2004年年初向事務委員會提供有關資料，其中包括個別部門在過去兩年聘用和終止聘用非公務員合約僱員的人數。主席建議在收到有關資料後跟進此事。

17. 李卓人議員認為，自2003年4月1日起全面暫停招聘公務員後，較低職級的公務員便受到不公平的待遇。他指出，較高職級的空缺會透過晉升填補，但較低職級的職位則會繼續懸空，甚至在有關人員離職後刪除。李議員雖然並不反對晉升安排，但認為較低職級的公務員空缺只應在不再需要有關職位時刪除。

18. 公務員事務局局長回應時表示，刪除職位的事宜是因應有關政策局／部門在運作上的需要加以考慮的。按照這項原則，若干個首長級職位已在有關人員離任後，透過自然流失的方式在2003年刪除。各政策局／部門重整工序、精簡和重組架構後，某些非首長級職位已變為不合時宜，當局必須安排刪除有關職位，並重新調配過剩員工。公務員事務局局長亦指出，雖然全面暫停招聘公務員，但若情況特殊，並有非常充分的理由，各政策局／部門可向由政務司司長和財政司司長共同擔任主席，以及由公務員事務局局長擔任成員的高層委員會申請批准招聘公務員。事實上，該高層委員會在過去一年曾批准特殊的招聘要求。

19. 李卓人議員認為，鑒於有需要提供充分理由，才會獲高層委員會批准進行招聘工作，各政策局／部門會傾向捨難取易，即刪除招聘職級的職位，並擢升人員填補較高職級的空缺。李議員指出這做法長遠而言會導致不健全的職級架構，並促請政府當局檢討有關情況。公務員事務局局長再次向委員保證，刪除職位的事宜會因應有關政策局／部門在運作上的需要加以考慮。

公務員交流計劃

20. 關於政府當局提供的文件第10段，楊孝華議員要求當局提供資料，說明甚麼職級和職系的公務員參加與北京和上海市政府訂立的交流計劃。他贊成設立該等交流計劃，因為該等計劃可令參加者更了解香港和內地的工作方式。鑒於香港與鄰近的廣東省城市經濟聯繫更為緊密，楊議員建議政府當局與廣東省政府安排訂立交流計劃。他預期，若與廣東省的城市進行交流計劃，可減少語言障礙的問題。

21. 公務員事務局局長回應時表示，當局首先為專業職系的公務員(例如工程師及環保方面的專業人員)安排交流計劃。香港與內地參加者的初步反應同樣理想。政府當局會考慮在適當時候與內地其他省份(例如廣東省)訂立類似的交流計劃。公務員事務局局長亦指出，從參加者的反應看來，溝通方面並無實質問題。近年，相當多公務員的普通話已達合理水平。

公務員士氣

22. 吳靄儀議員要求公務員事務局局長評估公務員士氣在過去一年有否下降；若然，是否與公務員事務局局長的表現有關。

23. 公務員事務局局長表示，在2003年，公務員隊伍經歷了一些史無前例的挑戰，例如爆發嚴重急性呼吸系統綜合症的故事。大部分公務員與私營機構的僱員一樣，需要加倍努力工作，應付服務對象越來越高的要求。同時，公營機構的財政持續緊絀，以致整個公務員隊伍除須減薪外，還須進行大規模的精簡架構和重整工序工作。個別公務員因此表示憂慮或不安，或許是可以理解的。就公務員隊伍整體情緒或士氣作出的評估，應從實際情況加以分析。公務員事務局局長強調，儘管公務員隊伍承擔沉重壓力(就越來越高的期望、工作量及資源持續緊絀的情況而言)，整個公務員隊伍仍勇於接受挑戰，並繼續以專業精神執行工作，為市民提供優質服務，這是值得讚許的。公務員事務局局長向議員保證，政府當局了解到應重視加強和維持公務員的士氣。當局在這方面採取的具體措施包括加強公務員的嘉獎制度，以及政府當局承諾管理層會就公務員事務與各級員工進行更廣泛的協商。按照作出適當表揚從而激勵員工改善工作表現的政策，公務員事務局已建議推行新的嘉獎計劃。該項計劃獲得職方積極的回應。政府當局將於2004年2月16日會議上，向事務委員會簡介更完備的嘉獎制度。至於在諮詢員工及與員工溝通方面，公務員事務局局長以薪

酬檢討為例。他指出，他除了與各個中央評議會保持緊密聯繫及每周親身到訪各個部門外，他亦在2003年12月舉行的兩個論壇上，向大約500個部門協商委員會的職方代表簡報在制訂更完備公務員薪酬調整機制的工作上所取得的進展。論壇上表達的意見摘要已上載公務員事務局網頁，以便所有有興趣的公務員閱覽。作為負責管理公務員隊伍的主要官員，他當然須為公務員的整體工作表現負責。

24. 吳靄儀議員認為，政府當局採取的措施無法解決員工的士氣問題。她質疑公務員事務局局長是否知悉公務員在工作上因支援不足和缺乏明確指引而遇到的困難日益增加。公務員事務局局長表示，他完全知曉及明白公務員在工作上遇到的困難。與其把公務員面對的困難的成因概括化，公務員事務局會繼續與各部門緊密溝通，以便及時確定問題所在，並在有需要時提供協助，從問題的根源作出處理。

25. 吳靄儀議員認為，延遲制定一項令薪酬可以向上和向下調整的一般性賦權法例，已使公務員感到憂慮。公務員事務局局長解釋，政府當局已透過廣泛諮詢職方代表，不斷向公務員匯報制訂更完備公務員薪酬調整機制工作的進展。因此，繼續諮詢和保持聯絡將有助防止員工產生不必要的憂慮和疑惑。公務員事務局在2003年4月成立的諮詢小組正是為此目的而設。

公務員紀律機制及程序

26. 陳偉業議員認為，現行的公務員紀律機制缺乏透明度。他亦質疑現行機制是否公平，因為較高職級的人員所得的懲罰較輕，而且仍可領取退休金，但較低職級的人員則須失去退休金，甚至遭受革職。他促請政府當局就紀律機制進行全面檢討，確保機制公平，並改善機制的透明度。

27. 公務員事務局局長回應時解釋，政府當局緊記採取適當紀律程序的重要性。涉及的人員會有公平的聆訊和作出自辯的合理機會。獨立的研訊人員會考慮該等人員和有關各方的證據和供詞，然後才決定行為失當的指控是否成立。負責處理紀律個案的當局會諮詢公務員敘用委員會，該委員會是一個法定機構，負責就公務員的聘任和紀律事宜，以及罰則的輕重問題，向政府提供公正的意見。感到受屈的人員可向行政長官提出上訴，或就其個案尋求司法覆核。公務員事務局局長亦指出，根據事務委員會的工作計劃，政府當局將於2004年5月向事務委員會匯報公務員紀律機制及程序的改善措施。

28. 麥國風議員表示，根據他在督導員工方面的經驗，適當和足夠的輔導和培訓可改善員工的工作表現。他關注到督導人員在建議迫令表現欠佳的員工退休之前，有否為他們提供適當和足夠的協助。鑒於縮減公務員編制的目標，麥議員擔心表現欠佳的員工會立即遭受革職。就此，他要求政府當局提供資料，說明公務員隊伍內員工表現欠佳的問題是否嚴重。

29. 公務員事務局局長表示，公務員隊伍內表現欠佳的員工數目不多。政府當局會提供一份載述有關資料的文件，供事務委員會在2004年5月的會議討論。他解釋，根據既定的公務員工作表現評核制度，表現欠佳的員工會得到適當的輔導及協助，並有足夠機會改善工作表現。督導人員或部門管理層不可以只建議採取行動令表現欠佳的員工退休，而不進行所需的程序。公務員事務局局長亦指出，縮減公務員編制是達致節省公共開支這個目標的其中一項措施。這項措施並無導致人力資源管理的常規慣例有任何改變。

30. 麥國風議員指出，部分督導人員並不知道在甚麼情況下應向下屬發出口頭或書面警告。公務員事務局局長表示，部門管理層會在有需要時，就員工工作表現的管理向有關人員提供培訓。

V. 其他事項

31. 議事完畢，會議於正午12時結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2004年2月13日