

立法會公務員及資助機構員工事務委員會
二零零零年三月二十日的會議

公務員體制改革 -
最新進展

引言

本文件旨在向委員會簡介自去年三月八日發表《公務員體制改革諮詢文件》以來，各項公務員體制改革建議的最新發展情況。

背景

2. 我們在一九九九年三月八日發表《公務員體制改革諮詢文件》，當中載列了我們對改革公務員體制的整個綱領及對公務員管理制度各個範疇的初步構思，包括入職與離職、薪俸及附帶福利、行為及紀律、表現管理、以及培訓與發展方面。諮詢文件在公務員、公務員工會、學者、立法會議員和公眾人士之間引起廣泛討論。首輪諮詢為期三個月，已於去年六月結束。我們一共接獲超過 700 份意見書，當中不少是具建設性及寶貴的意見，有助我們發展各項建議。

3. 我們就得到的回應，已在多項政策範疇上制定更詳細的建議，過去數月來亦跟職方及部門／職系管理層展開討論。按員方的提議，由中央評議會和各大公務員協會代表組成的工作小組亦相繼成立，以討論改革的五個主要範疇，即入職、離職、附帶福利、紀律及表現管理。

入職薪酬檢討

4. 立法會財務委員會在二零零零年二月十八日會議上通過新訂的薪級表及把入職薪酬脫離每年一度薪酬趨勢作出的調整，並通過將新制度適用於新聘人員及內部轉任的現職公務員。我們會在二零零零年四月一日實施此項新制度。我們預計在正常的招聘年度，每年節省約三億三千五百萬元。

與工作有關的津貼檢討

5. 我們邀請了公務員薪俸及服務條件常務委員會及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會就與工作有關的津貼作全面檢討。檢討範圍包括與工作有關的津貼的原則、發放標準、分類及金額水平各方面，檢討亦會建議方法改進現有的監察及檢討機制。是項檢討已於一九九九年八月展開並預算於二零零零年四月完成。此外，我們亦正另行檢討逾時工作津貼，檢討的內容包括津貼的領取資格和發放標準，及檢討現有管理逾時工作的指引是否足夠。我們已實施修改發放署任津貼及住所到辦事處的行車津貼的規則。我們預期這兩項修訂可使政府每年節省二億三千五百萬元。

公務員新入職制度建議

聘用新入職人員

6. 我們建議一套新入職制度，以配合改革入職制度的目標，使現行的聘任制度更為靈活，以便切合管理層的需要，在穩定性和靈活性之間取得適當的平衡，並且容許員工對可獲長期聘用持有合理的期望。

7. 根據建議的新入職制度，新入職人員一般會以試用條款受聘三年，期間他們須接受評核及嚴謹的監察是否符合工作要求及具備所需潛能。那些在試用期達到合格水平的便會以合約條款聘用(一般情況為期三年)。在合約條款聘用期間，新入職人員若能充分表現具備合適才能及潛能在其任職職系中晉升者，便可獲管方考慮是否可獲較長期聘用並按當時適用的條款受聘。

8. 為配合提高公務員管理制度的靈活性的原則，我們會容許個別職系採用有別於基本入職制度的安排，以切合管理上的需要及運作情況。從部門/職系管理層收集到的意見所得，以下是若干有可能出現的不同安排-

- (a) 紀律部隊認為有需要當紀律部隊新聘人員在完成試用期後，直接以長期聘用條款受聘，以維持紀律部隊的高度穩定性，避免經驗流失，並可讓需應付具危險性工作的員工安心工作；

- (b) 政務主任職系及行政主任職系擬只當新聘人員在獲晉升至高一級職級時才可獲以長期聘用條款受聘。這樣可確保擔任該些重要的管理職系的長期聘用人員具有一定的水準；以及
- (c) 若干專業職系也曾表示他們傾向採取以合約條款聘用各職級人員，好讓能從私營機構引進專門知識。

競爭聘任制度

9. 部門及職系管理層會有更大靈活性在填補較高職級的空缺時，可經內部招聘，把人選範圍擴闊至其他具備相關經驗、學歷或專門知識的在職人員。同時，在有充分的理據下，以個別情況而定，可考慮從外界直接招聘人員來填補較高職位的空缺，以引進有關職系所缺乏的技能、經驗或專門知識。

10. 我們現正考慮職方及部門管理層提供的意見為建議作定稿，並計劃盡早備妥新入職制度。

新聘公務員附帶福利建議

11. 我們現正制定一套新的附帶福利方案建議。在制定該方案時是經參巧私營機構的做法，並已考慮到需確保新的附帶福利及實施的新入職薪酬水平足以吸引和激勵具備合適才幹的人員。方案的要點如下-

- (a) 修訂假期條款，條款會更貼近私營機構水平；
- (b) 修訂房屋福利計劃，設置無需實報實銷的房屋津貼；以及
- (c) 醫療及牙科福利方面研製一項以保險計劃為基礎的新計劃；
- (d) 終止發放教育津貼。

12. 在醫療及牙科福利方面，鑑於有關的保險計劃甚為繁複，而職方亦提出其他建議，我們需要稍長時間分析有關問題。至於其他方面，我們現按職方及部門管理層提供的意見為建議作定稿，並打算盡快備妥修訂的福利。

13. 建議的新附帶福利方案只適用於新聘人員。我們仍然考慮會否及如何讓在職公務員選擇參加這項新計劃。

公務員公積金計劃

14. 我們已聘請了一所專業顧問公司，就設計公務員公積金計劃及如何實施該計劃進行顧問研究。

15. 顧問研究分兩個階段進行：第一階段 – 研究和設計，將於二零零零年年中完成；及第二階段 – 研究實施詳情，另外需時約四個月。我們會讓職方參與公務員公積金計劃的顧問研究。同時當完成第一階段的研究工作時，我們亦會向職方及其他公積金投保機構諮詢有關設計公務員公積金計劃的事宜。屆時按諮詢結果，我們打算在二零零零年內進行第二階段實施計劃的研究工作，以切合在二零零一年把建議定稿。

16. 建議的公務員公積金計劃本意是為新聘入公務員行列人士而設。我們仍然考慮會否及如何讓在職公務員選擇參加這項新計劃。

紀律處分機制

17. 我們會據公務人員(管理)命令的條文精簡現行的紀律處分的程序。我們並會設立一個獨立的紀律秘書處處理紀律個案，以及籌組一組富經驗備用的人員負責召開紀律研訊。

18. 我們已經與職方及管理層進行磋商有關建議。對設立一個紀律秘書處和籌組一班備用的人員的建議整體上獲得一致同意；對改善紀律處分的程序亦達至共識。

19. 我們現正逐步成立該紀律秘書處和籌組負責召開紀律研訊的人員，並打算在二零零零年四月實施新的紀律處分機制。

在員工過剩的情況下推行自願退休計劃

20. 我們已制定自願退休計劃的原則，供職方及管方展開磋商。按收回的意見，我們現正研究計算補償金額的方程式及其他計劃的細節內容。我們會於月內再與職方及管理層進一步磋商。我們打算在二零零零年年中把自願退休計劃詳情定稿。

21. 政府的一貫政策，是盡量避免遣散員工。政府會透過自願退休計劃、再培訓及重新調配過剩員工等措施，以達成財政預算案訂下在未來三年把公務員編制減省一萬個職位的目標。

補償退休計劃

22. 建議中的補償退休計劃設立的目的，是容許政府因為改善機構管理層的需要，要求有關首長級官員提早退休。這項計劃並非是針對工作表現差劣或品行有問題的員工而採取的懲罰性措施，該類情況應仍按上述第 17 至 19 段載述的紀律處分機制處理。

23. 在釐定這項計劃時，我們必須一方面顧及管方應有一套有效的管理工具，透過提昇高層管理層的質素，以配合改善機構管理層；另一方面亦需顧及長期僱用的公務員，他們對在政府工作直至退休的期望，兩者間須取得平衡。首長級官員在制定政策、決定服務範圍及訂定部門的發展策略方面，皆擔當重要角色。我們深信在公務員體系裏這個負責作出重要決策的管理層中，有必要推行這項計劃，以便管方可靈活改善高層架構。

24. 我們稍後便會發出有關補償退休計劃建議的文件，與職方詳細討論。

表現管理及工作表現獎勵制度

25. 首先，我們會嚴格執行《公務員事務規例》中有關發放按年增薪的規定，並會引入改善表現管理制度的措施。我們現正與職方及部門管理層討論有關提議，並打算盡快實施。

26. 與此同時，我們正研究本地及海外現時使用的多種工作表現獎勵制度，以了解其中可會有適合在我們的公務員體制中使用。鑑於這些制度較具爭議性，我們有需要謹慎處理，並可能會在某些部門/職系作試點研究以察其可行性。

培訓與發展

27. 培訓及發展工作仍然是繼續增加政府的服務效率及效能的重要因素，這點是可以肯定的。我們會在公務員體系內推廣學習文化，並按照培訓需要而籌劃多類型的培訓及發展課程。

28. 我們繼續會給部門協助，以擴大機構培訓的空間及發展規劃培訓及計劃，以加強員工在才能方面及工作上技術訓練方面的發展。未來數年仍需在這方面繼續努力。公務員培訓處會與部門緊密合作共同落實這些改變。

公務員事務局
二零零零年三月