

二零零四年六月二十一日會議

討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

紀律部隊文職化可行性研究

目的

本文件旨在向議員簡介在香港警務處、懲教署、香港海關、消防處及入境事務處五支紀律部隊進行的文職化研究。

背景

2. 為配合在二零零六至零七年度或之前把公務員編制縮減至 16 萬個職位的目標，當局由二零零三年四月一日起實行全面暫停招聘公務員的措施。只有在非常特殊的情況下，且得到由政務司司長與財政司司長擔任聯合主席，並由公務員事務局局長出任委員的委員會批准，當局才會考慮豁免暫停招聘的規定。

3. 四支紀律部隊（香港警務處、懲教署、消防處及入境事務處）在二零零三年九月向委員會提出豁免申請，要求進行公開招聘。委員會批准該四個部隊以公開招聘方式填補合共 560 個職位，同時要求保安局局長進一步研究文職化的空間，以求更有效地調配紀律人員及盡量減少從外招聘人手的需要。保安局局長在二零零三年十二月委託政務司司長辦公室轄下的效率促進組協助五支紀律部隊，即香港警務處、香港海關、懲教署、消防處及入境事務處進行各部門內的文職化可行性研究。

文職化研究的目的

4. 近年紀律部隊一直有推行文職化的措施，藉以提高效率及成本效益。現時的文職化研究正以這項持續措施為基礎，全面地在五支紀律部隊同時進行，並得到作為政府管理顧問的效率促進組提供專業意見。

5. 研究的目的，是要識別出可以由文職人員接任的工作，從而調派曾受專門訓練的原任紀律人員到前線崗位，擔任能讓其發揮所長的核心工作。文職化研究不會導致紀律人員人手過剩，而要遣散人員，這也絕非啓動本研究的目的。當局並沒有為文職化的職位數目預設目標數額。至於最後確定為可予文職化的職位，其原任人員會被派填補需要其專門才能的現有或新設職位。在合適情況下，文職化可起另一作用，就是吸納部份超額的文職人員，例如一般職系人員。

進行文職化研究

6. 五支紀律部隊在效率促進組的顧問服務協助下，在二零零四年一月展開各自的文職化可行性研究，以期在二零零四年六月左右完成。五支紀律部隊各自成立了督導委員會，負責就研究工作給予研究小組指導及意見。督導委員會分別由各該紀律部隊的副首長出任主席，成員來自部門管理層、效率促進組、保安局，以及公務員事務局。在研究過程中，當局亦多方徵詢了職方的意見（見下文第 9 段）。

7. 在各個部門成立的研究小組，其工作由效率促進組人員主理，並由部門指派特定人員予以協助。文職化研究分兩階段進行。在已完成的第一階段中，研究小組從宏觀角度檢視部門內所有紀律職位的職責說明及實際工作，以探求文職化的空間。小組經過第一階段研究，在五支紀律部隊共識別了超過 1 700 個可考慮文職化的職位，供第二階段作進一步研究。這些職位的工作範圍包括行政及後勤支援、系統管理、司機及接載服務、攝影、宿舍事宜、場地管理、員工／公共關係、檔案管理、簽發文件、回答市民查詢、資料搜集與分析、培訓和公眾教育等。

8. 在第二階段，研究小組評估各個已識別的職位文職化的可行性。考慮時的指導原則包括成本效益、推行是否容易、確保部門執行核心職務的能力和效率、服務質素、不會造成遣散員工的情況、具有容納健康欠佳員工的空間，及為應付緊急事件而需要增援人手的彈性。除仔細檢視具體工作外，當局亦諮詢了主管人員、中層管理人員、擔任有關職位的人員及員工組織。為制訂務實的推行計劃，當局亦徵詢了部門管理層的意見。

員工諮詢

9. 研究小組及督導委員會在工作過程中多方蒐集職方意見：由研究小組進行實地視察、會見擔任有關職位的人員與其上司，以及諮詢員工組織。並透過督導委員會的職方代表及／或其他渠道，例如部門協商委員會或其他為職方安排的特別會議，向職方簡介研究工作的進展，並徵詢他們對有關建議的意見。部門管理階層和職方的意見已反映在第一階段的研究結果中。在第二階段研究結束後及部門敲定建議提交保安局局長前，職方亦可就效率促進組的文職化建議向部門管理層提出意見。

目前情況

10. 五個紀律部門的研究小組已接近完成第二階段的研究，研究小組將會在短期內向各督導委員會提交報告。

11. 第二階段的研究初步顯示，部分職位預期可於短期至中期內予以文職化，例如安排由現有的超額文職職系人員在接受切合職位需要的培訓後接任。部分職位則須分階段文職化，例如須待現任人員以自然流失方式離職，因為以一些專業職位為例，現任人員不宜調配到部門的其他崗位擔任核心工作或其他範疇的職務。至於涉及增設新的部門文職職系的建議，當局須審慎考慮其好處和成本效益，及是否符合人力資源管理的原則。預期在第二階段完成後可予以文職化職位的數量將較第一階段為少。

未來路向

12. 督導委員會在進一步諮詢職方後，會完成建議內容，並向部門首長提交文職化方案，以在二零零四年第三季呈交保安局局長。保安局局長其後會向由政務司司長與財政司司長擔任聯合主席、並由公務員事務局局長出任委員的委員會正式提交建議。

13. 當政府作出最後決定後，紀律部門將會推行該些獲接納的建議。部門亦會為員工調配、招聘與培訓作準備，並把文職化建議與其他部門措施作出協調。當局會適當地諮詢受影響員工、員工組織及其他受建議轉變而影響的人士，並就有關事宜交換意見。

公務員事務局

二零零四年六月