

二零零四年三月十五日會議
討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

縮減公務員編制的進度

目的

行政長官在二零零三年《施政報告》中定下目標，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。本文件旨在向議員簡介在落實這項政策措施方面的最新進度。

最新進度

2. 我們已透過一系列的措施，包括第二輪自願退休計劃、全面暫停招聘公務員、自然流失，以及重組架構等其他措施，積極縮減公務員編制。透過各部門努力不懈地精簡及重整工序和服務形式，截至二零零四年一月三十一日，公務員編制已削減至 172 865 個職位¹。

3. 在縮減公務員編制的過程中，我們對所有職系和職級的職位的功能和效率均加以檢討，以識別可節省開支的地方。同樣的原則適用於首長級及非首長級職位。就此，我們早前藉立法會 CB(1)974/03-04(01)號文件告知議員，當比較二零零三年十二月

¹ 包括 1 629 個司法人員、廉政公署人員，以及香港駐外地經濟貿易辦事處在當地聘請的人員的職位。

三十一日與二零零二年十二月三十一日的編制數目時，可見首長級職位及非首長級職位的刪減百分比大致相若(即約 2.5%)。截至二零零四年一月底的數字亦顯示同一情況。各局及部門會在考慮運作需要、人力與接任計劃，以及需在不同職級之間根據運作需要而維持合適的編制比例後，繼續就應刪除職位的職級作出審慎決定。

第二輪自願退休計劃

4. 在二零零三年三月，我們推行了第二輪自願退休計劃，讓已經或預期出現人手過剩的 200 多個指明職系的員工自願離開政府，並支取退休福利和補償金。約 5 300 名員工已獲准根據計劃退休，其中超過 2 100 名人員已經離職。餘下約 3 200 名自願退休人員大多會在二零零四年七月或之前分批離職，而相應數目的職位會在二零零五年一月底前刪除。

實施全面暫停招聘公務員

5. 為協助縮減公務員編制，我們已由二零零三年四月一日起全面暫停招聘公務員，只有在非常特殊及理據充足的個別情況下才會准予豁免。例外招聘公務員的申請會由政務司司長與財政司司長共同擔任主席及公務員事務局局長擔任成員的委員會審核。自實施暫停招聘以來，我們僅批准了七項豁免申請，以透過公開招聘填補 583 個職位。當中包括懲教署、消防處、香港警務處及入境事務處所招聘合共 560 名紀律部隊人員，20 名政務主任，以及

民航處三名高級民航事務主任²。當局是審慎考慮過有關部門 / 職系的特殊運作需要和縮減公務員編制的目標後，才批准以上的申請。我們會因應縮減公務員編制的進展，定期檢討是否仍有需要繼續暫停招聘。

下一步工作

6. 憑著各局及部門努力不懈，我們預計由目前至二零零五年三月，可再刪減約 6 300 個職位，亦即到了二零零五年三月底，公務員編制會減至約 166 500 個職位。鑑於多項檢討及重組工作正進行中，二零零五年三月以後的編制情況較難確定。我們的目標仍是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。我們會透過要求各局及部門定期(在每個財政年度終結時)提交人力計劃以匯報其編制情況，反映最新的人手預算，以繼續監察縮減編制的進度。我們亦會與各局討論需要採取哪些額外措施，以便他們在其後各年進一步縮減編制。事實上，我們已開始探討一些措施，詳情載於下文。

措施甲 – 重行調配

7. 一些部門在制訂人力計劃時表示，如要達到節省財政開支的目標，未來數年或會出現人手過剩的情況。為妥善處理這項問題及善用人力資源，我們一直採取積極措施重行調配人手以應付一些有時限的工作。

² 委員會亦曾批准教育統籌局就填補大學教育資助委員會秘書長一職同時進行公務員內部招聘及公開招聘。在招聘工作完成後，最終該職由一名現職公務員轉任。

8. 我們至今已成功調配人員到入境事務處及選舉事務處，分別協助更換智能身份證及二零零四年立法會選舉的工作。有關前一項工作，我們於二零零三年七月從 59 個局及部門抽調了 555 名人員到入境事務處協助更換智能身份證，為期四年。這些人員主要調派到九個智能身份證換領中心工作，向市民提供前線服務，例如登記、核實並輸入申請人資料、編配輪候號碼、維持輪候大堂的秩序、為申請人取指模和拍照、回答查詢以及提供辦公室行政支援。至於後一項工作，我們將從 22 個局及部門抽調 50 名文書及秘書人員到選舉事務處，負責在今年四至十二月期間為預備二零零四年立法會選舉提供文書及後勤支援。有關人員的職責主要是打字、輸入數據、文件存檔、處理一般查詢、整理並核實資料，以及到投票站實地搜集資料。我們會繼續識別可進行類似安排的機會以調配過剩人手負責有時限的工作。

措施乙 – 收緊聘請非公務員合約僱員的安排

9. 部門目前可在下述情況下靈活地自行聘用非公務員合約僱員：

- (a) 應付無須長期或永久保留人手的短期服務需求(例如參與固定期限、短期或非全職的工作，又或應付季節性或突如其來的工作量)；或
- (b) 那些正在檢討或有可能改變服務形式的服務(例如協助過渡外判現有工作 / 服務或支援公司化 / 私營化等其他較長遠計劃的實施)。

10. 我們打算收緊聘請非公務員合約僱員擔任文書及秘書職務的安排。初步構思是設立一個機制，使部門在需要聘請新的非公務員合約僱員擔任某些職務時，應事先向一般職系處長尋求協助，從其他部門調配合適的公務員來擔當有關工作。這些職務包括通常由文書及秘書職系人員擔任的職務，以及現職文書及秘書職系人員經簡單適切再培訓後便可勝任的職務。如有關的重行調配未能滿足部門部份或全部的需要，一般職系處長才會同意部門聘請新的非公務員合約僱員。

措施丙 – 更靈活地批准放取無薪假期

11. 根據現行的政策，如有關人員具充分個人理由，在不妨礙部門運作的情況下，可獲准放取無薪假期。然而，不少部門由於擔心日常運作或會受影響，因此實際上甚少批准員工放取無薪假期。即使部門批准放取無薪假期，通常亦以一年為限。鑑於公務員隊伍某些職級有可能在未來數年出現過剩人手，而批准有關人員放取無薪假期有助政府節省期間的員工開支，所以更靈活地運用有關政策將可讓部門有多一個工具管理他們的編制。例如，我們可容許部門/職系首長在不構成運作問題的情況下酌情批准員工放取無薪假期，員工於放取無薪假期時可以作全時間進修或報讀其他培訓課程，又或處理家庭/個人事務。政府的一貫政策，是鼓勵持續進修並讓員工自我增值以應付新的工作。故此，如員工申請放取無薪假期進修，我們可考慮給予有關員工某種形式的協助。若部門確知當有關人員的無薪假期屆滿後他們可調配至因自然流失或其他原因而空出的空缺，則可在有關人員放假期間刪

除其原任職位。這項安排有助我們提早刪除職位，從而協助達致縮減公務員編制的目標。

措施丁 – 針對性的自願離職計劃

12. 我們已經推出兩輪自願退休計劃，有助減少人手過剩的問題。雖然我們並不打算推行第三輪的全面性自願退休計劃，但假如在考慮過個別職系及部門的個別情況後，認為向個別職系及職級推出針對性的自願離職計劃是可有效地處理在這些職系及職級可能出現的龐大人手過剩情況，則我們對向有限數目的職系或職級推行有關計劃的可能性持開放態度。但是原則上，即使推行有關計劃，在此計劃下所推出的任何補償方案，均不會較第二輪自願退休計劃下的補償更優厚。

13. 在未來數月，我們會更仔細地探討以上措施，並會在有需要時諮詢員方及各局長和部門首長的意見。

徵詢意見

14. 請各議員備悉有關縮減公務員編制的進度及就處理人手過剩問題而正在探討的初步構思。

公務員事務局

二零零四年三月