

立法會公務員及資助機構員工事務委員會  
二零零三年一月十五日會議

《二零零三年施政報告》  
有關公務員事務的措施

目的

本文件闡述《二零零三年施政報告》中有關公務員事務的措施，供委員參考。

背景

2. 二零零三年一月八日，行政長官發表《二零零三年施政報告》，勾劃第二屆特區政府的施政理念。他在《施政報告》中重申，擁有一支廉潔有效的公務員隊伍是香港一大優勢，有助於推動經濟復蘇。他又強調政府會以解決財赤問題為首要任務，並會從積極促進經濟增長、大力節省公共開支、適當增加收入三方面入手，消除赤字。

3. 行政長官特別強調，公務員不是導致財政出現赤字的原因。公務員在資源增值計劃下致力提高工作效率、節省開支，並維持公共服務的質素，實在貢獻良多。

4. 為配合節約目標，務求在二零零六至零七年度把公共開支減至 2,000 億元，即削減 200 億元，行政長官已訂出指標，要求在二零零六至零七年度把公務員編制數目減少一成，至 160 000 個左右。為達到這個指標，他公布了下述兩項措施：

(a) 由二零零三年四月一日起全面暫停招聘公務員。

(b) 在短期內推行第二輪自願退休計劃。

5. 另一方面，政府又發表了《施政綱領》，臚列未來 18 個月在五個政策範疇下推行的主要措施。就有效管治這個範疇而言，政府承諾致力維持“小政府”的運作模式，迅速回應市民訴求，勇於承擔責任，並確保公務員隊伍用人唯才，提供穩定、專業的服務，保持政治中立、廉潔奉公。除了行政長官在《施政報告》中概述的措施外，《施政綱領》還包括以下兩項有關公務員管理的措施：

- (a) 徵詢員工意見，推展二零零三年的公務員薪酬調整工作和有關事宜。
- (b) 加強各項員工激勵和嘉獎計劃，表揚優秀的公務員。

## **最新情況**

6. 鑑於財赤問題持續，加上市民對政府的期望日益殷切，我們必須維持公務員體制改革的勢頭，致力精簡公務員編制，以更具成本效益的方法為市民提供優良服務。現把我們打算如何開展《施政報告》和《施政綱領》各項新措施的計劃概述如下，供委員參考。

### ***縮減公務員編制的措施***

7. 截至二零零二年九月三十日，公務員編制有職位 178 798 個。我們計劃在二零零六至零七年度把公務員編制數目減至大約 160 000 個。相信委員也記得，為維持一支精簡能幹的公務員隊伍，並為促進私營機構參與提供公共服務，我們已把公務員編制由一九九九年三月的大約 198 000 個職位，削減至目前的水平，減幅達 9.7%。由於我們之前已積極減省人手，加上香港人口在過去 15 年增加了 20%，因此以目前所提出在二零零六至零七年度縮減公務員編制一成的建議而言，減幅已是相當大。

8. 為達到這個新目標，我們會呼籲各局和部門進一步重整業務運作流程、精簡提供服務的程序，並讓私營機構更多參與提供公共服務。我們又會設立監管機制，統籌各局長的人手計劃，務求在二零零六至零七年度把整體編制縮減至大約 160 000 個職位。

9. 我們會通過自然流失、第二輪自願退休計劃和全面暫停招聘公務員的措施，縮減公務員編制。

### ***全面暫停招聘公務員的措施***

10. 由二零零三年四月一日起，我們會全面暫停招聘公務員。除非情況非常特殊，並經過審批機制批准，否則不能向外招聘公務員。回顧一九九九年四月一日至二零零一年三月三十一日期間，我們也曾實施類似的暫停招聘措施。

11. 我們將向各局／部門發出有關實施暫停招聘措施的指引。基本上，對於現正進行的招聘公務員工作，部門首長必須向所屬局長提出充分理據，證明在運作上有必要於二零零三年四月一日前落實聘任，而且有關聘任建議不會影響縮減公務員編制的計劃。至於尚未進行的招聘工作，除非有非常充分的理據，並得到由政務司司長和財政司司長共同擔任主席、公務員事務局局長擔任成員的委員會特別批准，否則不得開展。

### **第二輪自願退休計劃**

12. 為保持一支精簡的公務員隊伍，並為長遠節省政府的開支，我們會在短期內推行第二輪自願退休計劃，讓過剩的公務員自願離職。我們曾於二零零零年推行第一輪自願退休計劃，至今已批准約 9 800 名人員離開公務員隊伍。

### **公務員薪酬調整**

13. 政府尚未就二零零三年的公務員薪酬調整作出決定。我們承諾在決定如何推展今年的薪酬調整工作前，會向員工進行全面而廣泛的諮詢。為此，我們已成立由四個中央評議會的職方代表、四個主要公務員工會的代表和公務員事務局官員組成的工作小組，商討如何處理二零零三年薪酬調整工作和有關事宜。我們希望藉着工作小組的討論，與職方代表一同在現行機制的基礎上，商議一個更完善的公務員薪酬調整機制，讓公務員的薪酬可以向上或向下調整。

14. 工作小組現正討論由公務員事務局提出的方案，方案要點如下：

- (a) 應進行薪酬水平調查，以比較公務員與私營機構員工的薪酬水平。至於詳細的安排，例如何時進行、何時完成、調查方法等，由工作小組再作討論；
- (b) 在未完成檢討每年薪酬趨勢調查的方法前，不應根據現行調查方法進行二零零二至零三年度的薪酬趨勢調查；
- (c) 應考慮是否有需要立法訂立新的薪酬調整機制。

15. 工作小組已於二零零三年一月召開會議，並將於一月十五日 and 二月十三日再次舉行會議。鑑於這個問題相當迫切，我們的目標是在二零零三年一月底前，向行政長官匯報工作小組商議二零零三年公務員

薪酬調整的處理方法和有關工作時間表的進展情況。我們在二零零三年一月初舉辦了三個座談會，聽取近 600 名部門協商委員會職方代表對此事的意見。公務員事務局局長又利用各種途徑，例如藉定期探訪部門和與職方代表聚首的機會，廣泛聽取公務員的意見。政府承諾，任何薪酬調整均會按公平、合法、合理的調整機制實施，並會在公務員隊伍的利益與整體社會的利益之間取得平衡。

### **員工激勵計劃**

16. 目前，我們有一個既定的勳銜和獎章頒授制度，讓行政長官嘉獎優秀的公務員。此外，我們又設有多項員工嘉許計劃，包括嘉獎信計劃、公務員建議計劃和員工激勵計劃。我們現正檢討並擬加強這些計劃和機制，以嘉許表現卓越的個別公務員。

### **未來路向**

17. 我們在推行上述措施時，會與部門管理層和職方密切磋商，並會顧及社會對公務員的期望，務求維持一支廉潔有效、勇於承擔責任的公務員隊伍。我們會不時告知委員各項措施的推行進度。

公務員事務局

二零零三年一月十三日