

確保本港公務員隊伍精益求精

目的

公務員事務局一直致力為香港特別行政區（香港特區）維持一支專業、廉潔而有效率的公務員隊伍。本文件向區議員簡介有關措施，包括：

- (a) 公務員管理制度；
- (b) 公務員體制改革的進展；以及
- (c) 公務員事務局在二零零四年的主要工作。

背景

2. 本港公務員為市民提供多元化的公共服務，範圍概及基礎建設和公用設施、清潔和公眾衛生、教育和福利，以及治安等。計至二零零四年一月三十一日，公務員編制共有 172 900 個職位，約佔香港勞動人口 5%。政府現有 400 多個職系或工作類別，分別屬於行政、專業、技術、文書、體力勞動等工作範疇。最高級的 1 400 名公務員為首長級人員。

3. 在主要官員問責制下，公務員事務局局長必須就公務員政策和理事宜向行政長官負責，主要職責是維持一支廉潔、高效率而又穩定的公務員隊伍。各局及部門首長平日則須負責管理屬下的公務員。

公務員管理制度

4. 所有公務員必須保持廉潔奉公、誠信不阿的崇高操守，並恪守下列基本信念：

- (a) 堅守法治；
- (b) 守正忘私；

- (c) 承擔責任；
- (d) 政治中立；
- (e) 不偏不倚；以及
- (f) 竭誠專業。

這些信念已包含於各項規管員工操守的公務員規例和指引內，範圍概及避免利益衝突、接受利益和款待、申報私人投資、參與政治活動、利用以公職身分取得的資料、從事外間工作等。

5. 行政長官一再明確表示，在問責制下，公務員隊伍會保持常任，繼續貫徹用人唯才和政治中立的原則；有關聘任、調職、晉升和紀律處分的制度亦會維持不變。公務員隊伍須恪守政治中立的原則，其中立性建基於效忠政府的責任。所有公務員應對在任的行政長官及主要官員盡忠。他們在政策制訂過程中，必須衡量各項政策方案的影響，坦誠清晰地提出意見。一旦政府作出決定，公務員不論個人立場如何，均應竭誠支持，全力把決定付諸實行，而且不應公開發表個人意見。他們亦須協助主要官員解釋施政決定，爭取立法會和市民大眾的支持。

6. 公務員管理制度涉及廣泛的政策範疇，包括聘任、薪酬、服務條件、工作表現管理、品行紀律、員工關係、培訓發展。當局就這些範疇定下的目標，扼述如下：

- (a) 聘任和晉升： 通過公平公開的競爭，聘用最合適的人選。
- (b) 薪酬和服務條件： 給予與私營機構薪酬水平大致相若的合理報酬，以吸引、挽留並激勵合適人才，為市民提供優質服務。
- (c) 工作表現管理： 定期評核員工表現，激勵並獎賞表現出色的員工，以及跟進表現欠佳的個案。
- (d) 品行紀律： 提倡廉潔奉公、秉正行事的崇高

操守，並對行為不當的人員採取紀律處分。

- (e) 員工關係： 加強管職雙方的溝通和了解。
- (f) 培訓發展： 提升員工表現，鞏固公務員的基本原則和信念。

7. 公務員敍用委員會於一九五零年成立，是獨立的法定機構，專責就公務員聘任、晉升和紀律事宜，向行政長官提供意見。委員會由行政長官委任的非官方人士組成。根據《公務員敍用委員會條例》，政府須就約 35 000 個中高級公務員職位的聘任和晉升事宜諮詢委員會。

公務員體制改革的進展

8. 為確保本港維持一支世界一流且與時並進的公務員隊伍，公務員事務局自一九九九年推行公務員體制改革，以實現下列目標：

- (a) 檢討並修訂公務員的薪酬福利條件和退休計劃，使之與市場的水平 and 做法較為接近；
- (b) 鼓勵善用人力資源，以提高效率和成本效益，並按此目標推出有關措施；
- (c) 檢討並改善公務員的入職和離職制度，有效地吸納和挽留人才，同時着令表現欠佳的人員離職；以及
- (d) 革新公務員管理和薪酬制度，以激勵員工精益求精。

9. 過去五年，公務員事務局一直與部門管職雙方緊密合作，以加強公務員管理制度。特別值得留意的措施包括：

- (a) 由二零零零年六月一日起對新聘人員實施新入職制度和聘用條款，讓管理層更充分觀察新聘人員的工作

表現，然後才提出長期聘用。

- (b) 在二零零三年年中向新聘人員推出公務員公積金計劃，以取代舊有的退休金計劃，這有助於招攬私營機構的人才。
- (c) 在二零零零年削減擔任基本職級的新聘人員的附帶福利條件和入職薪酬，減幅介乎 3%與 31%，以貼近私營機構的水平。
- (d) 縮減公務員編制近 13%，由二零零零年年初約 198 000 個職位減至二零零四年一月三十一日約 172 900 個職位。
- (e) 精簡紀律程序，並設立獨立的公務員紀律秘書處，迅速、公平、公正地處理紀律個案。
- (f) 進一步推行員工激勵及嘉獎計劃。
- (g) 增加培訓發展機會，並推出公務員易學網，鼓勵網上學習。

公務員事務局在二零零四年的主要工作

10. 二零零四年《施政綱領》就公務員管理定出五項政策措施，分別是：

- (a) 在二零零五年第二季前，制定更完備的公務員薪酬調整機制，以期對公共服務的需求及人力市場情況的變化，作出更有效的回應。這項工作將包括進行薪酬水平調查、改善每年薪酬趨勢的調查方法，以及草擬令公務員薪酬可以向上和向下調整的一般性賦權法例。
- (b) 完成全面檢討各項公務員津貼的工作，確保日後有關津貼的發放既有充分理由，又切合時宜。
- (c) 提供合適的員工管理方法，協助各局／部門減省人手，以便維持精簡而高效率的公務員隊伍，並在二零

零六／零七年度前把公務員編制削減至 16 萬個職位。

- (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，以便把資源集中於核心服務。為高級公務員而設的高級行政發展課程將注入新的元素。我們會再接再厲，通過推廣網上學習等多項措施，致力在公務員隊伍建立持續進修的文化。
- (e) 繼續推行工作表現獎勵制度，並加以改進，例如擢升表現出色的員工、懲處表現欠佳或行為不當的員工（例如辭退），以及鼓勵管理層與各級員工進行更廣泛的協商，從而維持以至提高公務員隊伍的士氣。

我們會透過與部門管理層及職方的緊密協商，推展上述措施。

總結

11. 公務員隊伍是香港特區管治的重要支柱。公務員事務局有明確責任不斷革新公務員的管理制度，使本港的公務員隊伍時刻保持世界一流的水平。我們會鞏固公務員的基本信念並強化公務員的優點，務求在問責制下繼續為市民提供優質而有效率的服務。

12. 區議員是地區代表，充分了解區內居民的需要和期望。我們歡迎區議員提出意見，以助我們進一步改善公務員管理制度，切合市民大眾的期望。

公務員事務局
二零零四年三月