



致 公務員事務局局長
楊何蓓茵女士

楊局長：

政府人員協會對公務員政策之建議

香港回歸廿五周年，公務員隊伍是落實「愛國者治港」原則的核心關鍵力量。政府人員協會倡議「完善公務員管理制度」，期望共同促進特區政府施政達至良政善治，改善民生，服務好香港市民。我們對公務員政策有以下建議，期望 貴局加以考慮和採納。

1) 加強公務員國情教育培訓

為建立一支賢能愛國的公務員隊伍，政府應制訂一套公務員考核及培訓教育機制，建立愛國愛港的公務員隊伍文化，培育公務員有國家觀念和擔當精神。本會建議公務員學院與本地培訓機構及公務員團體合作開辦國情培訓項目。公務員國情教育經歷應被記錄在個人考勤報告內，成為日後升遷重要參考指標。政府亦可考慮把公務員國情教育納入「資歷架構」框架，有機制地發展公務員國情教育。

2) 完善新制公務員退休保障

為新制公務員增設「退休後醫療福利」

本會多年來不斷提出為新制同事增設「退休後醫療福利」，完善其退休保障。我們促請政府正式開展相關工作，研究以何種方式給予新制公務員退休醫療福利，並早日實行。當中建議包括公務員可以醫療券在大灣區三甲級醫院使用，或公務員可以醫療券購買內地醫保計劃。

優化新制公務員公積金制度

新制公務員公積金制度行政費偏高，本會建議參考「津貼學校公積金計劃」的優點，對現行公務員公積金制度加以優化，並研究在公務員試行「保證回報退休金制度」，為同事提供每年保證回報，讓職方代表參與監管。



3) 加強公務員房屋福利

加快覓地、造地建屋，繼續增加公務員公共房屋配額

公務員對住屋需求極大，特別是公務員公共房屋配額，以及退休後依然無法獲公共房屋分配的同事。本會促請政府加快覓地、造地建屋，儘快開展如「明日大嶼」等計劃，大幅增加受資助房屋落成數量，以滿足同事住屋需求。我們亦建議適度增建居屋大單位，現時新建居屋單位偏細，三房大單位甚少，有不少公共房屋住戶未能購置大單位，沒法向政府交還單位，不但阻礙了公共房屋流轉，亦間接影響增加公務員公共房屋配額的機會。

善用政府空置宿舍

現時不少政府宿舍空置荒廢多時。一些部門已把空置宿舍交回產業署，我們建議重新審視政府宿舍使用情況，把適當宿舍改建為合適單位給予中層和低層文職公務員申請居住。

促進在內地建設 [香港城]，協助退休公務員移居內地

香港生活費用高昂是毋庸置疑，即使可享每月退休金的同事亦面對相當大的壓力，特別是基層同事。為減輕退休公務員的生活壓力，我們建議政府研究在內地大灣區建設 [香港城]，讓有意到內地生活的退休公務員，可移居內地安享晚年。政府未來亦可研究把公務員醫療等福利伸延至大灣區，使居住內地的同事仍可享各項福利，以公務員作先導計劃，可加快香港融入大灣區，配合國家整體發展。

4) 減少外判，改善就業質素，消除在職貧窮

當前香港就業市場外判氾濫，導致就業質素惡化，基層勞工受到剝削，是製造在職貧窮的元兇，亦是社會對特區政府不滿的主要原因之一。本會促請政府減少外判，對有實際需要的崗位改為長期聘用，最少支付生活工資，確保政府財政支付的職位，八小時正常工作的收入能夠養活自己、養活家人，促進社會就業質素改善。



政府已宣布 2023 年將凍結公務員編制，本會認為以目前公務員的編制，實無法配合香港未來宏偉的發展藍圖。因此本會有如下建議：

1. 撤回凍結公務員編制的建議。
2. 在凍結公務員編制的情況下，我們建議下列措施：
 - a. 有條件為長俸制文職公務員延長服務年期至 65 歲；
 - b. 以 PRSC 及 NCSC 合約續聘退休公務員；
 - c. 恢復以 downgrade 模式重新聘用退休公務員成為新制公務員；
 - d. 以不低於公務員薪酬待遇，聘請有時限合約員工；
 - e. 優化候選人名單（Waiting List）的運作流程，在未有新一輪面試前，以最近期的候選人名單繼續運作至下一輪面試，即候選人名單不設上限，同時亦可根據近年「離職」「免職」及「拒絕到任」等數據，大幅增加候選名額。

其他意見：詳見附件「關於政府僱員權益和福利的建議」



馬志成

政府人員協會
主席：馬志成

2022 年 10 月 12 日



附件：關於政府僱員權益和福利的建議

1. 重新審視「三不原則」適用範圍，以達致全面推行「五天工作周」

政府自 2006 年起分階段在政府部門推行「五天工作周」已實行了一段時間，不但提升了公務員的工作與生活之間的平衡，也讓員工更有效地與家人建立和諧的家庭生活，促進香港本土的消費。然而，現時仍有眾多公務員未能實施「五天工作周」的上班制度，嚴重地違反「五天工作周」的政策原意，我們促請政府加大力度，加快流程，為政策設 KPI，或可適量地增撥資源，以達到習主席對提高香港治理水平的期許。我們期望政府增撥資源，並精準地重新審視「三不原則」適用範圍，以便推動更多部門開展「五天工作周」，達致全面推行。

2. 全面推行「有薪進膳時間」

在進膳時間的計算標準方面，同為公務員大家庭的一份子，同為某一職級的一員，但卻不能享有相同進膳時間計算標準的待遇。不同進膳時間的計算方法已造成公務員之間不同程度的分化。本會要求政府儘快統一所有公務員都可享有有薪的進膳時間。

3. 政府應帶頭實施「取消強積金對沖」，並在「非公務員合約僱員」、受資助機構僱員，如醫院管理局上實行。

為促進實施「取消強積金對沖」，政府應帶頭在「非公務員合約僱員」、受資助機構僱員，如醫院管理局上實行。

4. 改善新制公務員有薪假期

為新制公務員增加假期日數所需的服務年期應予縮減。

5. 改善公務員醫療服務

應完善公務員醫療服務，例如引入醫療保險，把公務員的部份醫療需求引導至私營市場，涵蓋中醫治療，涵蓋大灣區三甲醫院，有助紓緩公營醫療壓力；另外，應設立電子化預約求診系統。我們亦非常關注局方對「公務員中醫診所先導計劃檢討報告」之跟進情況。

6. 完善公務員「內地及本地教育津貼」

本會建議政府為在內地升學的港人子女提供更多資助，包括把現行公務員「內地及本地教育津貼」延伸涵蓋內地大學、內地港人子弟學校及新制公務員，有助吸引更多香港青年走進內地學習，加強國家觀念，為融入國家發展大局作好準備。

7. 向直接參與抗疫同事提供津貼的保障

政府須繼續在防疫抗疫中發揮主體作用，以實際行動體現公務員擔當作為，同時也請政府關心同事安全及權益，如向直接參與抗疫同事發放非經常性的津貼，做好後勤支援，例如飲食、防護裝備、工作指引等的保障。



8. 有條件為長俸制文職公務員延長服務年期至 65 歲

政府於 2021 年 4 月 1 日實行「超過訂明退休年齡的警務人員繼續服務計劃」，讓長俸制警務人員可申請延長服務年期至 60 歲，並原則上同意讓其他紀律部隊探討推行類似計劃。

本會認為其他政府部門同樣向市民提供公共服務，文職公務員也是公務員隊伍的一份子，且人數更多，所涉及民生範圍更廣，穩定文職公務員對香港社會同樣重要。因此，本會要求政府在現行「公務員繼續受僱機制」以外，有條件地為長俸制文職公務員延長服務年期至 65 歲。

當中，我們建議可透過「退休後服務合約計劃」續聘已退休的公務員，並以政府內部或部門內部「公開招聘形式」來進行。這安排較具彈性，不會影響員工的晉升機會，招募中可達致公平公正以擇優錄取的原則，有助傳承公務員團隊獨有的工作經驗和技能，也可平均調節「老、中、青」三代的員工比例，避免因短時間內湧現過多新招聘的員工，造成銜接不暢順的局面。本會強調，作為部門的人力支援補充和培訓新人措施，續聘人數必須獨立於各部門正常公務員編制以外，不應藉此影響正常的人手編制。

9. 為文職公務員設立長期服務增薪點

薪常會早於 1989 年發表的第 23 號報告書，建議對長期服務的公務員提供額外的激勵措施 - 向公務員發放長期服務增薪點持比較肯定的態度。政府已先後為所有紀律部隊同事設立及增加長期服務增薪點。然而，政府仍未落實向文職公務員增設長期服務增薪點，打擊文職公務員士氣。本會自 2010 年起已多次向有關當局反映，要求政府就文職公務員設立長期服務增薪點。

10. 合理化公務員津貼，縮短支取署任津貼之署任期

公務員署任按例合資格支取津貼的最短署任期為 30 個曆日。這申領津貼門檻對同事來說非常不公平。對大幅被削減假期的新制公務員來說更加不合理。本會希望政府縮短支取津貼的署任期。在逾時工作津貼方面，部份同事因突發事故需深宵時份返回執勤，把有關公務員往返住所至工作地點的交通時間納入逾時工作時數。另外，檢討發放逾時工作津貼時，訂明某類工作才「以假作償」為先。

11. 有機吸納「非公務員合約僱員」為公務員，改善薪酬福利

加快有機吸納「非公務員合約僱員」為公務員，特別是已確定有長遠服務需要的崗位。同時，政府應加強公務員招聘指引，各部門必須考慮「非公務員合約僱員」應考者過往在政府工作的經驗和年資。另外，政府應改善「非公務員合約僱員」薪酬福利，包括為長期工作表現良好的合約員工給予增薪點，以作鼓勵及回報，並讓合約員工的薪酬可按服務年期增長至相若公務員職級或職責相若的薪級表中位數，以及提供醫療福利，包括增設「暫離工作崗位赴診」安排。



12. 擴展學徒培訓計劃範疇，培養人才

我們支持政府開設有時限的支援服務助理職位以紓緩受到疫情影響而日趨嚴峻的失業情況。同時，我們建議政府藉機擴展學徒培訓計劃，提供學徒，或見習職級職位，吸納更多年青人加入政府。這樣政府可培養人才，既可增加年青人對社會的歸屬感，又可舒緩年青人的就業困難的情況。

13. 加快訂立「侮辱公職人員罪」

自 2019 年向特區政府提交的報告開始，本會已透過不同渠道，不同場合，不停地向政府進行解說和游說等工作，因為我們希望特區政府能加快訂立「侮辱公職人員罪」，讓公職人員更安全及尊嚴地執勤。

完