

香港政府華員會

21世紀第8屆(2021-2024年度)理事會
2022年會務報告

踐行工會天職

理性務實 敢言負責 團結同行

會長利葵燕

2022年11月01日

呈

21世紀第8屆(2021-2024年度)
2022年(第2次)週年會員代表大會

(2022年11月19日)



1. 前言：堅定秉持本會宗旨、踐行工會天職

本會在走過了一個世紀多後，再經歷 2019 年的「逃犯條例修例風波」、2020 年 6 月 30 日實施了「港區國安法」2021 年 3 月立法會亦通過了「完善選舉制度」，於同年 9 月 19 日進行了「完善選舉制度」首場「選舉委員會」選舉，並於今年 5 月進行了行政長官選舉。持續、影響巨大的「新冠肺炎(Covid-19)」病毒，肆虐未了；此刻，香港的經濟仍未復常復甦，再疊加地緣政治緊張的負面影響，環球經濟急速變化而致本港經濟處於危機、災難的情況愈加頻密。未來的路不平坦、不容易，充滿挑戰；本會將繼續堅持本會的宗旨、目標、原則，踐行工會天職。

2. 公務員隊伍全力協助政府防疫抗疫，彰顯公務員價值所在；本會持續為防疫抗疫注入正能量

經過近 3 年疫情肆虐，雖已抗疫疲勞，公務員隊伍仍堅守崗位，全力協助政府防疫抗疫，彰顯公務員價值所在。過去近 3 年，本會積極爭取公務員在執行防疫抗疫工作及接種疫苗的合理保障，包括：增加公務員在工作間的防疫裝備及措施、成功爭取疫苗假期、爭取合理的辛勞津貼、推動部門管理層與員工加強溝通減輕工作壓力，等等。

病毒無疆界，疫情持續，不但對全體港人的健康構成威脅，大家的日常生活及經濟亦大受影響，本會在疫情肆虐關鍵時刻，克盡己職，多次為抗疫注入不少正能量！在疫情開始時，本會呼籲會員、華員之友、全體公務員——抗疫人人有責，帶頭三防：防密切接觸、防密切交談、防密集人群。本會向全社會呼籲全體港人，不論政治立場，務必以防疫大局為重，發揮同舟共濟、攜手肩負防控重責。本會呼籲會員、華員之友及其家人參與「普及社區檢測計劃」，大家盡一分力去截斷社區傳播鏈，令社會恢復正常活動。本會亦鼓勵分會/盟會、退休會員，積極參與抗疫義務工作，踐行服務市民的真義，得到市民、政府有關部門及社區團體的讚賞、認同及肯定。

3. 2022 公務員薪酬調整——要求追補通脹，減少薪酬被通脹蠶蝕

疫情下，社會仍處於艱難時期，本會極不想年度的公務員薪酬調整做成公務員與社會分化、對立，這對我們的社會毫無好處！是故，本會一方面考慮公務員已凍薪兩年頂著通脹的壓力，另一方面要兼顧社情民情，避免公務員成為市民的對立面。鑑此，本會作為高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會職方成員之一，建議 2022-23 年度高、中、低層公務員薪酬調整多考慮

公務員薪調機制內的通脹因素，全體公務員薪酬劃一上調 5.3%，以追補過去兩年凍薪(至 31/3/2022)累積的通脹，從而減少薪金被通脹蠶食而「縮水」。此外，公務員上調薪酬追補通脹能推動更多僱主在力所及下給予其僱員上調薪金，令社會的整體氣氛、消費及營商會進一步得到改善，對社會整體有正面效應。

本會追補通脹的薪酬建議，得到本會會員、公務員、社會人士的支持；可惜行政長官會同行政會議最後決定本年度全體公務員薪酬只上調 2.5%。本會隨即於 2022 年 7 月 15 日去函公務員事務局，要求在經濟全面復常復蘇時，適當追補「不足之數」，大力挽回公務員的士氣。這是現行公務員薪酬調整機制早期曾採用過的補回「不足之數」(shortfall)的做法，亦與新一屆特區政府政治委任官員的薪酬，已按丙類消費物價指數的平均按年變動，追回 3 年來 (2020、2021 及 2022) 的通脹變動而作出調整同理。

4. 積極參與檢討 2022 公務員薪酬調整方法/機制，提出優化方法

公務員薪酬調整方法/機制的過去 58 年歷史，一直在本會積極參與下演進中、改善中；本會提出過不少可行有用的優化調查方法/機制建議。今年薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)剛進行薪酬趨勢調查方法/機制檢討，本會又再是職方代表中唯一提交檢討建議的職方團體。

事實上，沒有調查方法/機制是無瑕及全天候適用的，需不斷優化。當社會經濟較長時間出現扭曲/危機時 (如新冠疫情接近 3 年持續影響全球)，調查則未能反映經濟危機下多種特殊情況的變動，致調查與經濟情況有較大的落差，受到社會各方質疑調查未能反映社會全況。

鑑此，本會秉持一貫的科學、客觀、專業的精神，盡力提高薪酬趨勢調查在社會的認受性、調查指標的參考價值、減少嚴重社會爭議重演，分別於 2022 年 9 月 13 日及 10 月 5 日去函薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)及副本致薪常會及公務員事務局，並於 2022 年 10 月 5 日薪趨會的檢討調查方法/機制會議中，提出 4 點優化調查方法/機制建議：① 公司的調查範圍可適度擴大至 50 人以下(例如 30 - 49 人)的小公司，更廣泛涵蓋香港的勞動人口，增加調查的覆蓋面及代表性。② 現時疫情疊加地緣政治緊張，社會經濟容易出現危機/扭曲，處於特殊危急的情況下，調查方法的局限性令引起爭議的風險亦高；未雨綢繆，宜研究制定暫停薪酬趨勢調查的機制，以備應變之用。③ 在《薪酬趨勢調查報告》內補充一些在社會上備

受關注的資料，令其內容更貼地全面，並在不洩漏個別公司資料的情況下向公眾加強解釋，以減少誤解及爭議。④ 從薪酬趨勢調查總指標扣減全數(100%)的「公務員遞增薪額」，得出薪酬趨勢調查淨指標的做法，一直引起爭議。本會促請公務員事務局續研究按有關數據的比例，計算扣減額，會較現行全數扣減為合理、平衡。

以上多項優化調查方法/機制的建議，能否得到薪趨會的接納，並不樂觀；主因為不少薪趨會的成員較保守因循，過於強調作出改變的困難，拒從諫如流毫不意外！

5. 公務員薪酬水平調查 - - 薪常會諮詢精神倒退，「大鑊飯」式與私營公司比較，已偏離原來的目的，須大幅改良調查方法

薪常會多份報告指啟動、進行公務員薪酬水平調查，需要充份諮詢職方意見，但實際並非如此，諮詢精神明顯倒退 - - 在 2021 年 12 月委聘顧問進行第一階段薪酬水平調查(檢討調查方法)，事前完全沒有諮詢職方的意見；顧問公司進行第一階段檢討的過程及撰寫初議報告書時，亦沒有諮詢職方的意見。

薪常會委聘的顧問雖然承認「廣義屬系法」這調查方法，未能把公/私營職位作準確配對，只能是粗疏籠統的比較，但卻全無突破性建議改善之。如此，薪常會卻繼續接納顧問公司單一採用「廣義屬系法」，與私營公司進行「大鑊飯」式數據整合及比較。本會建議大幅改善其調查方法，否則其調查結果將有機會引起激烈爭議、對立。鑑於疫情尚未結束，本會亦強烈要求須待經濟全面復常復蘇後，才可進行調查。

6. 要求從速、持續改善「公務員中醫診所」及醫療牙科服務

本會自 2021 年 1 月向會員進行了「公務員中醫診所」問卷調查後，向公務員事務局提交了多項短、長期改善措施，並在強烈要求下，由 2022/23 年開始，荃灣及東區兩間「公務員中醫診所」的診症名額會由過去每年 6 萬 3 千增至十萬。預約系統改善以減少電話預約耗時亦將快落實。本會將繼續爭取增設兩間診所的夜診名額；陸續增設多間公務員中醫診所；於建設中的將軍澳中醫院增設公務員住院中醫服務；設立永久性公務員中醫診所，等等。

由於衛生署的醫生、牙醫正處於退休高峰期疊加離職潮，雖然署方表示正積極招聘，惟改善並不明顯，致提供予公務員及合資格人士的醫療牙科服務每況愈下。

本會已強烈要求衛生署從速積極招聘牙齒衛生員為合資格公務員進行定期洗牙，藉此紓緩牙醫的人手可集中處理治療個案。此外，因醫生、牙醫已短缺多時，政府無形中節省了這方面的薪酬開支，本會亦促請公務員事務局積極考慮善用這些資源及增添額外資源，聘用一些合適的外判服務，以紓緩輪候時間太長而延誤治療。

按 2022 年施政報告的「施政措施」所承諾，公務員事務局將「研究以新的服務提供形式，為公務員及合資格人士提供附帶福利。」本會將密切跟進其進展。

7. 盡快消除歧視性的政策措施，給予相關人員有薪「食飯鐘」

本會多次指出政府應從速改變過時、殖民地政府遺留下的歧視性政策措施 - 2 萬多基層公務員長期受到歧視，未有給予 1 小時有薪「食飯鐘」(即「用膳時間」)，當中約有 2 千人員並沒有 1 小時用膳的安排。

不給予有薪「食飯鐘」既帶有歧視性、有違職安健，亦對政府形象帶來極負面的影響。消除這歧視性的政策措施，讓全體公務員得到 1 小時有薪「食飯鐘」的平等待遇，所需資源極為有限，政府卻能維護公義、良好僱主的形象，並能贏取這 12%員工以致其他公務員的人心。

8. 全面實施 5 天工作週及 7 天假扣 5 天

5 天工作週已推行近 15 年，仍有約三份之一的公務員未享有 5 天工作週 (即每週工作 6 天或 5 天半)。5 天工作週有助年青公務員進修、照顧家庭，一直是他們所期盼能全面落實的家庭友善措施。而現時那些每週工作 6 天或 5 天半的員工更要接受雙重懲罰，放取一週假期 (盡管工時與 5 天工作週的人員相同)，竟然要扣除 6 天/5 天半的年假，並非如 5 天工作週的人員只扣 5 天年假。本會一直爭取劃一放取一週假期扣 5 天年假的安排，免令公務員滋生怨氣。

按 2022 年施政報告的「施政措施」承諾，公務員事務局將檢討和更新《公務員事務規例》：取消/修訂及簡化不合時宜的規則及程序，將首先檢視計算及扣減假期相關規定：簡化計算及扣減假期相關規定，在 2023 上半年內落實取消「星期六扣假規定」，及修訂非按五天工作模式上班公務員的扣假安排。本會將密切跟進其進展。

9. 准許 2000 年 6 月後入職公務員退休後可續享免費醫療福利

2000 年 6 月後入職的公務員不但在職之時的福利遜於前人，60/65 歲退休

後，亦喪失免費醫療福利，政府應積極研究改善其退休後可續享免費醫療福利，鼓勵他們以公務員為終身事業；這既有利凝聚年青公務員對政府的向心力，其退休後亦可成為助力政府的正能量。本會將繼續全力爭取。

10. 回應 2022 年施政報告 - - 支持建立新文化、構築創新求進新氣象，本會建議輔助措施推動、深化之

第六屆香港特別行政區行政長官於 2022 年 10 月 19 日發表了第一份施政報告，這應是港人熱切期待破解香港老大難問題之鑰匙，對香港未來 5 年能否邁向由治及興尤為重要。

本會於 2022 年 10 月 21 日召開記者會及發出新聞稿，表示支持行政長官於 2022 年施政報告中提出建立「以結果為目標」的公務員團隊文化，但應同時推動官職/管職建立緊密伙伴合作的新員工關係新文化，官職/管職加強溝通，建立互動、互重及互信，提升公務員的向心力、主人翁精神，才能令「以結果為目標」植根於公務員隊伍。

另外，本會認為更新《公務員守則》的目標結果應使其真正成為公務員的行為指南，使其內容能宣示、闡釋得清楚明白。更新《守則》應輔以充份諮詢公務員團體的意見、訂定具透明度及公正的違反《守則》懲處機制，及提供全體公務員培訓使之正確理解《守則》的內容及明白遵守的重要性，真正使之成為公務員日常參照的行為指南。

本會亦歡迎檢討及修訂不合時宜的《公務員事務規例》及程序，使其相適應發展的需要。公務員事務局將落實「施政措施」，首先檢視計算及扣減假期的相關規定，是踏出與時俱進、進取的第一步。本會亦表達樹立榜樣，鼓勵不斷求進，「行政長官表揚榜」獎勵計劃對激勵公務員有積極作用。不少前線公務員盡忠職守、兢兢業業，肯定有德才兼備、表現出色的佼佼者；本會期望行政長官、公務員事務局能給予前線員工/團隊有更多「上榜」的機會。

11. 維修現會址及球場、福利優惠及康樂體育委員會多辦不同類型的活動，為會員、華員之友的工餘生活多添姿彩

本會經「會所重建督導委員會」及「會所重建項目管理委員會」分別於 2019 年 8 月 14 日及 2019 年 9 月 24 日召開會議後建議，並得理事會一致通過，本會先進行會所重建工程(第一期)，包括現會址修葺及重建網球場、籃球場、排球場等。有關工程於去年 1 月開始施工，至本年 7 月全部完成；維修期間，本會大致上維

持正常的會議及會員服務。

網球場、籃球場已於本年 8 月開始使用，為會員、華員之友提供一些康體活動設施；而福利優惠及康樂體育委員會在過去一年，亦嘗試在疫情下多舉辦不同類型的班組及參觀活動，使會員、華員之友及其家屬有多些文餘康樂活動，豐富他們的工餘生活。會所重建工程(第一期)竣工啟用禮暨第 33 屆全港公務員霍英東盃網球比賽頒獎禮，將於 2022 年 12 月 10 日舉行。

12. 結語：歷練百年，維護會員合情、合理、合法權益，與時俱進，推動公義

本會自 1914 年成立，在 1949 年正式登記成為本港首批的工會後，數十年如一日地積極承擔了工會的天職。

會長期望本會的理事能承擔起肩上的責任：理性務實、敢言負責，堅決履行工會天職，竭力捍衛和爭取會員及公務人員合情合理合法的權益，並全力支持/支援分會/盟會，團結同作，為增強公務員隊伍的凝聚力、為維持公務人員隊伍及社會穩定、為推動社會公義、為社會釋放正能量，努力不懈，多作貢獻！

