

財務委員會  
審核二〇〇五至〇六年度開支預算  
管制人員的答覆

局長：公務員事務局局長

第 5 節會議  
(綜合檔案名稱：S-CSB-c1.doc)

答覆編號.	問題編號	委員姓名	總目	綱領
<a href="#">S-CSB01</a>	SV01	吳靄儀	143	人力資源管理
<a href="#">S-CSB02</a>	SV02	王國興	143	人力資源管理
<a href="#">S-CSB03</a>	S07	王國興	143	人力資源管理
<a href="#">S-CSB04</a>	S08	王國興	143	人力資源管理
<a href="#">S-CSB05</a>	S09	鄭志堅	46	公務員一般開支
<a href="#">S-CSB06</a>	S10	王國興	143	公務員培訓
<a href="#">S-CSB07</a>	S11	王國興	143	人力資源管理

審核二〇〇五至〇六年度  
開支預算

答覆編號

S-CSB01

問題編號

SV01

管制人員的答覆

總目： 143－政府總部：公務員事務局      分目：

綱領： (2)人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題： 當局曾承諾提供過去兩年（即自行政長官在二〇〇三年《施政報告》中宣布，在二〇〇六至〇七年度或以前把公務員編制數目縮減至約 160 000 個職位的目標時起計）因削減公務員編制而節省的職員開支的資料。

提問人： 吳靄儀議員

答覆： 二〇〇二至〇三年度的個人薪酬開支是\$509.66 億元。在二〇〇三至〇四年度和二〇〇四至〇五年度，有關開支分別削減至\$492.63 億元（實際）和\$467.73 億元（修訂預算），即在此兩年內減少了\$41.93 億元（約 8.2%）。這個數額，反映了個人薪酬開支因縮減公務員編制、公務員薪酬調整、晉升、發放增薪點、調整津貼額等而出現的淨變化。我們沒有單獨因縮減公務員編制而節省的個人薪酬開支的數字。

簽署：

姓名：

黎高穎怡

職銜：

公務員事務局常任秘書長

日期：

14.4.2005

管制人員的答覆

總目： 143 政府總部：  
公務員事務局

分目：

綱領： (2) 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題：

請就有關部門在 2004-05 年度發放紀律部隊特別津貼（答覆編號：CSB040 附件 I 第 III(f)段），提供關於以下事項的詳細資料：

- (a) 紀律部隊特別津貼的種類，例如線人費是否屬於特別津貼支付的項目；如果屬實，2004-05 年度發放這類費用的款額；
- (b) “以現金支付的小額費用”的種類和款額；以及
- (c) 部門管理層現行的措施和機制，用以監察紀律部隊發放特別津貼，以便妥善監控特別津貼的開支，並確保特別津貼只會發給有運作需要的合資格人員。

提問人：王國興議員

答覆：

(a) 發放予紀律人員的特別津貼如下：

- (i) 發放予須定期及經常執行偵緝職務的紀律人員的偵緝職務津貼-有關人員在執行職務時需支付的多項小額費用，如交通、膳食、小吃及少量款待的費用，而要求有關員工申請發還每項小額費用的做法並不切實可行，因此發放津貼以作象徵式的補償；
- (ii) 發放予特警隊警務人員的特別津貼-有關人員須接受特別刻苦的訓練，以及須參與警隊特別艱巨及危險的行動；
- (iii) 發放予派駐並居住於離島或哥連臣角懲教所的紀律人員的駐守偏遠地區津貼；
- (iv) 發放予懲教署人員的通宵候命津貼；
- (v) 發放予曾接受有關訓練並須提供指定輔助醫療服務的消防處救護職系人員的特別津貼；

(vi) 發放予須於加壓環境下工作的消防處人員的特別津貼；以及

(vii) 發放予須經常接觸精神病犯人的懲教署人員的特別津貼。

特別津貼並不包括線人費。

(b) 偵緝職務津貼的發放範圍見上文(a)段。目前督察級及員佐級人員每月可獲發放的津貼額分別為 340 元及 170 元。

(c) 部門管理層有責任確保各項工作相關津貼，包括發放予紀律部隊人員的特別津貼，均有充分的運作理據，而且符合經當局批准的發放準則。部門管理層就發放予紀律部隊人員的特別津貼所採取的規管措施包括：由管理層仔細審核並確定符合資格領取津貼的職位、由指定的高層人員(例如單位指揮官或分部主管)定期檢查及確認個別人員符合資格領取津貼等。在政策層面上，公務員事務局會確保所有發放的工作相關津貼均切合時宜，並監察有關部門的管理層定期檢討各項津貼是否應繼續發放。

簽署：

姓名：

職銜：

日期：

黎高穎怡

公務員事務局常任秘書長

13.4.2005

管制人員的答覆

總目： 143 政府總部：公務員事務局                      分目：

綱領： 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題：

按答覆編號 CSB004 附件一所示，2005-06 度香港警務處預計會向外新聘 780 名警員，而消防處則增聘 167 名消防員，比起上年度的前者 205 名及後者 26 大幅增加，這是否表示本港的警隊和消防員有人手不足的情況出現，同樣情況有沒有在其他部門發生？政府各部門內會否出現斷層的情況？

提問人： 王國興議員

答覆：

原則上，部門／職系應先嚴格檢討其提供服務的方式，並研究可否精簡工作程序及架構，才考慮有否需要進行招聘。如經檢討後，部門／職系首長仍然認為有強烈運作需要招聘公務員，他們可向以政務司司長與財政司司長共同擔任主席及由公務員事務局局長擔任成員的委員會（委員會）申請豁免暫停招聘公務員。

某一部門須填補職位空缺的數目，視乎運作需要、計劃開設／刪除的職位以及有關職系的流失情況而定，可能每年不同。因此，香港警務處和消防處在 2004-05 及 2005-06 年度新聘人員的數目不同，這情況並不異常。該兩個部門在申請豁免暫停招聘公務員時，提出的其中一個理據是人手短缺。委員會亦有批准其他部門／職系的申請，而在審批其中一些申請時，人手短缺問題亦是委員會考慮的因素之一。我們會監察暫停招聘公務員對部門／職系的接任計劃的影響（如有的話）。在此期間，若某部門／職系預料將出現接任問題而有關問題只有透過公開招聘才能解決，該部門／職系可以向委員會提交豁免暫停招聘公務員的申請。

簽署：

姓名：

黎高穎怡

職銜：

公務員事務局常任秘書長

日期：

15.4.2005

管制人員的答覆

總目： 143 政府總部：公務員事務局      分目：

綱領： 2 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題：

按答覆編號 CSB003 所指，聘用非公務員的合約文書職系人員是爲了「應付短期、非全職或正待檢討的服務需要」。所謂的短期通常會有多長時間？會在多長時間內完成有關「服務需要」的檢討？會否與這些非公務員合約員工續約？若會，將以甚麼準則與他們續約？而這些合約員工會否於政府同一部門擔任同類工作而依然是以「短期合約」所聘請？

提問人：王國興議員

答覆：

非公務員合約僱員制，是政府於 1999 年推出的一項常設計劃，目的是容許部門首長以定期合約方式，在公務員編制以外聘請人手，以應付短期、非全職或正待檢討的服務需要。「短期」服務需要是指無須長期保留人手的服務需求，而聘用員工的期間可由數個月(如爲進行 2004 年選民登記活動而聘用的臨時員工、政府統計處進行特別統計調查所聘請的文員)至數年(如屋宇署爲加快處理積壓的違例建築工程個案而聘請的臨時員工)不等。至於檢討服務需要所需的時間，則視乎個別情況而定。

非公務員合約僱員的聘用期在合約屆滿時便告終結。原有合約屆滿後是否續約，由部門首長全權決定。在決定是否續訂新的合約時，部門首長會考慮多個因素，包括運作上是否有需要繼續進行有關工作；是否有其他適當的提供服務方式；部門的員工重新調配計劃；公務員隊伍是否有剩餘人手；及有關合約僱員過往的表現。

簽署：

姓名：黎高穎怡

職銜：公務員事務局常任秘書長

日期：15.4.2005

管制人員的答覆

總目： 46 公務員一般開支

分目： 001 薪金

綱領： 公務員一般開支

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題： 按答覆編號 CSB023 所示，政府會在「中央補缺人員職位」的時限過後，「按當時各局和部門的人手需要，將有關人員調配到其他工作崗位，擔當適合文書及秘書人員處理的工作」；若工作性質有若干不同的話，會否先徵詢員工意見？若員工不同意調職政府將如何處理？同時，若有關員工新職位的工作性質與他們之前的工作，有若干不同的地方，政府會不會提供培訓與僱員？

提問人： 鄭志堅議員

答覆： 文書及秘書職系是一支多技能的支援隊伍，可調派擔任不同的工作，主要範圍包括：總務、人事、財務會計、市民查詢、牌照申請、統計、接待及其他部門支援工作等。中央補缺人員現時擔當的工作，和在有時限工作完成後再獲派的新工作，皆在上述常規工作範圍之內。按慣常安排，我們一般處理調職時，是不會特別徵詢員工的意見的。然而，假若員工不同意新安排的職位，我們將根據其提出的理由，作個別處理。如果我們需要調派員工執行非常規的工作，我們會徵詢員工的意見。視乎工作需要，職系和部門管理會向員工提供適當的培訓。

簽署：

姓名：

黎高穎怡

職銜：

公務員事務局常任秘書長

日期：

15.4.2005

管制人員的答覆

總目： 143 政府總部：  
公務員事務局

分目： 700 一般非經常開支

綱領： (4) 公務員培訓

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題：

按當局文件答覆編號 CSB001，指出項目 420「作息均衡樂融融」計劃旨在「幫助同事了解作息均衡的重要性，以期維持一支既具生產力而又身心健康的工作隊伍」。但另一方面，政府又強行扣減員工的津貼如辛勞津貼，而員工亦要面對調職、薪酬調整等多項不明朗因素，對員工的心理質素構成壓力。如此一來，就算政府推出一系列如「作息均衡樂融融」的計劃，又如何可以使公務員團隊成為「一支既具生產力而又身心健康的工作隊伍」呢？這些撥款和計劃是否只屬於「門面功夫」？

提問人：王國興議員

答覆：

在現今瞬息萬變的社會中，公務員就像香港其他工作隊伍般，必須面對服務對象日益殷切的期望和不斷增加的工作壓力，還要達致更高的成本效益。

為了將員工面對的不明朗因素減至最少，現行的政府已承諾不會強迫遣散員工。

除此之外，政府近年推行了多項相輔相成的支援措施及計劃，幫助公務員以正面的態度處理和適應轉變。「作息均衡樂融融」計劃便是其中一項。

其他例子包括：(a)自 2001-02 年度起提供額外培訓名額，以幫助員工適應自願退休計劃帶來的轉變；(b)公務員培訓處為各部門增加顧問服務，協助他們提升團隊精神及推行其他計劃，透過改變員工思維和改革措施，讓部門能以更有效率的方式向市民提供服務；(c)藉增設嘉獎渠道適切地表揚工作表現優秀的公務員，使我們的嘉獎制度更臻完善；(d)提供更完善的壓力管線熱線輔導服務，讓沒有設立該等服務的部門所屬員工均能受惠；以及(e)在二零零四年印製選輯，展示香港公務員隊伍達世界級水平的服務。

如何維持一支積極進取而高效率的公務員隊伍，是公務員事務局工作上的一項重大挑戰。我們會不時檢討為此實行的措施的成效，並於適當時候推行新措施。

簽署：

姓名：

黎高穎怡

職銜：

公務員事務局常任秘書長

日期：

15.4.2005



管制人員的答覆

總目： 143 政府總部：公務員事務局      分目：

綱領： 人力資源管理

管制人員： 公務員事務局常任秘書長

局長： 公務員事務局局長

問題：

按文件答覆編號 CSB003，政府指出若各部門想招聘公務員，可向一個「以政務司司長與財政司司長同擔任主席及由公務員事務局局長擔任成員的委員會」申請，該委員會的正式稱謂是甚麼？其成員除了上述三名官員以外，還有沒有其他人？有沒有任何監察架構？該委員會多久舉行一次會議？該會議會閉門還是公開？可否讓公眾查閱有關文件？

提問人： 王國興議員

答覆：

以政務司司長與財政司司長共同擔任主席及由公務員事務局局長擔任成員、負責考慮豁免暫停招聘公務員申請的委員會，沒有其他正式稱謂或其他成員。部門／職系如認為需要進行公開招聘以應付運作需要，可隨時提交豁免暫停招聘公務員的申請。申請會經公務員事務局審議，然後提交委員會考慮。委員會會視乎個別申請的情況及複雜性，決定舉行會議或以傳閱方式來考慮有關申請。如委員會認為有需要的話，會邀請有關部門／職系首長出席會議。委員會的會議不會公開進行，而有關文件亦不會向外披露。由於委員會是一個由高層官員組成的內部組織，負責因應有關部門／職系的運作需要而決定是否例外批准他們向外招聘，我們認為毋須設立任何正式的監察架構。

簽署：

姓名：

黎高穎怡

職銜：

公務員事務局常任秘書長

日期：

18.4.2005