

立法會公務員及資助機構員工事務委員會 一
二零零七年六月二十五日的會議

公務員署任安排

須採取的跟進行動

- (a) 議員要求政府匯報為糾正公務員署任職位方面欠善安排或問題而採取的行動的最新進展；以及
- (b) 鄭志堅議員收到一宗由某員工協會提出的投訴，內容是關於康樂及文化事務署的署任及職位調派安排，政府答允跟進，並會向委員會匯報有關跟進行動。

政府的回應

- (a) 《公務員事務規例》已訂明甄選合適人員署任和檢討署任安排的機制。公務員事務局也不時頒布指引，以作補充。我們最近再次提醒各局／部門嚴格遵循程序，並會繼續定期檢討派員署任的指引。

此外，我們會每年進行調查，以加強監察署任的機制。我們會收集資料，以確定各局／部門是否已召開晉升選拔委員會或遴選委員會，甄選最合適的公務員填補為期六個月以上的署任職位；各局／部門是否定期檢討這些署任安排；是否存在為規避有關長期署任的程序而暫時終止署任或更換署任人員的情況等。我們如發現異常的情況，會與有關的局／部門跟進。

- (b) 鄭志堅議員提及康樂及文化事務署康樂事務職員協會主席二零零七年四月二十一日副本致康樂及文化事務署的電郵(參閱 **附件 I**)，內容涉及該署員工的署任及職位調派安排。康樂及文化事務署已在二零零七年四月三十日作出回覆(覆函副本載於 **附件 II**)。

我們已查究康樂及文化事務署安排署任職位的情況。凡職位屬晉升職級而須安排人員署任超過六個月的話，都是由有關的晉升選拔委員會因應合資格人員的相對優劣，選出最優秀的人選署任。該署的安排符合公務員事務局規定的程序。至於入職職級(即不能以晉升方式填補的職級)方面，該署會在實際可行的情況下，透過招聘委派人員實任有關空缺。該署會繼續遵循現行指引，視乎情況作出署任安排。

至於上述電郵中康樂及文化事務署康樂事務職員協會所提及的職位調派安排，該署已有既定的機制，為個別職系定期安排職位調派。無論如何，員工如果基於任何理由希望調往另一崗位，可提

出調職申請。署方會根據職系的運作需要、個別員工的事業前途發展和所關注的問題等因素，處理調職要求。

公務員事務局
二零零七年八月



SW CHEUNG

2007/04/21 10:01 PM

To: 李鳳英 <lifyo@netvigator.com>
khwong <khwong@ftulegco.org.hk>
KWONG <ckkwong@ftulegco.org.hk>
cc: ctogsaa@yahoo.com.hk
邱殷洪 <yau@hkcsqu.org>
chung ks <ks.chung@housingauthority.gov.hk>
Kong kk <stanfordsfkong@yahoo.com.hk> Marco MH
LU/LCSD/HKSARG@LCSD
SM SIN/LCSD/HKSARG@LCSD
King Ming LAM/LCSD/HKSARG@LCSD
CP TANG/LCSD/HKSARG@LCSD
LN MOK/LCSD/HKSARG@LCSD
Chun Cheung YIU/LCSD/HKSARG@LCSD
Ka Cheung WONG/LCSD/HKSARG@LCSD
csb@csb.gov.hk
Thomas CHOW/LCSD/HKSARG@LCSD
Paul KK CHEUNG/LCSD/HKSARG@LCSD
Subject: 公務員晉升及署任安排(敘用委員會報告)
 Urgent Return Receipt

各位議員：

我相信立法會勞工界議員應關注敘用委員會報告所述情況，為整體香港公務員發聲！

康文署有**小圈子**集團長期利用署任/調任制度排斥異己！我們有同事長期署任，有同事長期輪更工作被剝削家庭生活，及進修機會！
職系管理的高層「弄權」，有人長期無需輪更工作，在同一區、同一工作崗位7至8年甚至10年。有人則兩三年調任一次。

感謝垂注！

張兆榮

康樂及文化事務署康樂事務職員協會 主席
2568 7442/ 6029 8462

【明報專訊】公務員用委員會發表的2006年年報指出，政府部門的人事管理出現問題，

公務員不但有長期署任的情況，更有部門提出上司、下屬「輪流署任」的尷尬建議。根據數字，去年2008宗晉升聘任個案中，佔86%(1738宗)屬為行政方便而署任職位，而非真正升職。有工會代表稱，數字反映管理層透過署任來「弄權」、「搵(署任)員工笨」。

公務員事務局發言人表示，歡迎委員會的意見，並會採取跟進行動，並重申公務員的署任安排，局方是有清晰指引提供給部門。

公務員-用委員會檢討了公務員的晉升制度，並提出意見。報告指出，2006年有2008名人員(見表)的聘任個案提交委員會，大部分(1738人)屬署任職位以方便行政，只有236宗是署任職位以待實際升職。

多人累計署任兩年 走精面避檢討

報告指出，委員會發現多名人員署任累計長達兩年，有關部門「走精面」、每6個月便安排他們終止署任一段短時間，令相關委員會沒有檢討其署任安排。報告形容，「這顯然不是良好的管理方案，不僅干擾部門的正常運作，而且有欠公平」。

報告續說-「在委任或重新委任有關人員署任前，沒有適當進行任何晉升選拔或遴選程序，以檢討所有合資格人員的工作表現和相對優劣之處，對所有合資格的人員可能構成不公平。」

對於有部門提出輪流署任職位的建議，委員會指這不但欠缺理據，而且可能造成上司和下屬角色「倒轉」的尷尬局面，認為建議極不可取、弊多於利。

工會轟管理層弄權-總之唔畀你升

公務員晉升管理方面，委員會提出數個問題，包括有超過10%合資格人員，在現有工作崗位任職超過15年，但他們因為缺乏勝任高職級所需具備的閱歷而不入選；管理層沒有為事業發展已達極限的公務員填寫評核報告等。

公務員工會聯合會主席梁籌庭表示，留意到不少公務員長期署任高級職位，但一直未能確實升職，「有時是管理層弄權、玩-，總之唔畀你升，搵員工笨！」政府人員協會陳志光稱，部門有時因為行政理由，而讓員工以署任形式分擔工作，是無可厚非，但長期署任會影響員工的士氣，希望局方留意。



Ophelia WK CHIANG

2007/04/30 11:27 AM

To: SW CHEUNG/LCSD/HKSARG@LCSD
cc: 李鳳英 <lifyo@netvigator.com>
: khwong <khwong@ftulegco.org.hk>
KWONG <cckwong@ftulegco.org.hk>
Thomas CHOW/LCSD/HKSARG@LCSD
Paul KK CHEUNG/LCSD/HKSARG@LCSD
Angel OK CHOI/LCSD/HKSARG@LCSD
Maria YS CHAU/LCSD/HKSARG@LCSD
csb@csb.gov.hk
(bcc: Joan MY SIN/LCSD/HKSARG)

Subject: 公務員晉升及署任安排(敘用委員會報告)
 Urgent Return Receipt

康樂及文化事務署
康樂事務職員協會主席
張兆榮先生

張主席：

你於四月二十一日致三位立法會議員的電郵副本收悉。我們明白貴會就員工署任/調任制度所提出的關注，我現代部門向貴會解釋我們在處理員工署任和調任的安排。

康樂事務部各職級員工的署任安排大致上可分為兩類。第一類是由晉升委員會推薦的署任安排，有關安排需由晉升委員會決定。署任的同事能否獲得晉升則視乎其工作表現。如果該同事的工作表現未達至晉升的標準，委員會會建議該同事繼續署任或停止署任。按個別情況而定，職系管理組會就委員會的建議約見有關同事，向他們指出在工作表現方面需要改善的地方。如有需要，職系管理組會為有關同事安排調職。

第二類是為方便行政的署任安排，以替代暫時缺勤的同事（包括年假、病假、產假、參加訓練課程等等）執行職務，應付管理或工作需要。這類署任由分區直接安排，一般署任期較短。如署任期可能超過九十天或六個月（視乎職級而定），則須經職系管理組提交總部行政分部批准，以確保有關署任安排是公平、公正和必要的。

至於康樂事務部員工的調職安排，部門過去亦曾多次向貴會解釋。職系管理組在安排調職時會考慮部門運作需要以及同事本身的情況，包括在同一區及同一工種的任期，以及是否長時間擔任輪班工作。

另外，大部份康樂場地的職位都是需要輪班工作，不需要輪班的職位的數目相對上亦較少，然而，職系管理組會盡量公平地安排同事擔當不同工種的職位。

假如同事們因工作崗位問題而影響家庭生活或個人進修，職系管理組亦

會提供協助。事實上，貴會過往亦曾向職系管理組轉介一些個案，這些個案亦已得到完滿解決。

謝謝閣下對上述事宜的關注。如貴會收到會員提出個別的關注，歡迎隨時與職系管理組或員工關係/員工福利組聯絡，部門樂意向員工提供協助。

祝工作順暢。

蔣偉根

高級行政主任(員工關係/員工福利)

康樂及文化事務署