

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1246/03-04號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

公務員及資助機構員工事務委員會 會議紀要

日 期：2004年2月16日(星期一)
時 間：上午10時45分
地 點：立法會會議廳

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)
李鳳英議員, JP (副主席)
李卓人議員
張文光議員
許長青議員, JP
梁劉柔芬議員, SBS, JP
單仲偕議員
楊孝華議員, SBS, JP
麥國風議員
陳偉業議員

缺席委員：陳國強議員, JP
陳智思議員, JP
黃宏發議員, JP
梁富華議員, MH, JP

出席公職人員：議程第III及IV項

公務員事務局局長
王永平先生, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長
黎高穎怡女士, JP

公務員事務局副秘書長(1)
麥綺明女士, JP

公務員事務局副秘書長(3)
王國彬先生

列席秘書 : 總議會秘書(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 高級議會秘書(1)8
馬海櫻女士

議會事務助理
梁美琮女士

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會CB(1)967/03-04號文件 —— 2004年1月16日
會議的紀要)

2004年1月16日會議的紀要獲確認通過。

II. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(1)966/03-04(01) —— 待議事項一覽表
號文件)

立法會CB(1)966/03-04(02) —— 跟進行動一覽表)
號文件)

2. 委員同意在2004年3月15日下次例會上討論下列兩個事項：

(a) 2004年財政預算案演辭中有關公務員事務的措施；及

(b) 縮減公務員編制的進展。

III. 檢討署任津貼

(立法會CB(1)966/03-04(03) —— 政府當局提供的
號文件 文件)

政府當局作出簡介

3. 應主席之請，公務員事務局副秘書長(1)向委員簡介署任津貼的檢討。她指出，政府當局一直定期檢討

署任制度。上一次大型檢討在1999年進行，當局於2000年1月實施經修訂的署任安排，把符合資格支取署任津貼的署任期由14天修改為現行的30個曆日，並停止發放兼署理較低職級的津貼。在收緊有關規則後，2002至03年度的署任津貼開支與1998至99年度比較，減少了39%。由於政府當局須致力節省營運開支，而且不時檢討公務員的管理制度，當局已進一步檢討發放署任津貼的安排。雖然安排署任和發放署任津貼的做法在私營機構並不常見，但政府當局經檢討後得出的結論是，在公務員體制內有需要保留署任機制，因為這是考驗員工是否適合實際升職的重要管理工具。此外，署任機制亦切合一些必須作短暫署任安排的情況，以便某些行政和法定權力，可由在不同職級擔任指定職位的授權人員行使。公務員事務局副秘書長(1)請委員注意有關檢討的下列建議：

- (a) 關於署任津貼率，政府當局建議就署理較高職級、兼署理較高職級和兼署理同一職級的署任津貼率劃一調低約10%，以節省開支。
- (b) 關於符合資格支取津貼的署任期，政府當局上一次曾在2000年把符合資格支取津貼的署任期由14天修改為現行的30天。當局認為這期限合理，並建議維持不變。
- (c) 關於署任安排的管理，政府當局認為作為良好的管理措施，除了那些為考驗員工是否適合實任較高職級而作出的署任安排外，部門／職系首長應定期檢討為期3個月或以上的署任安排是否仍有需要。為收緊署任安排，政府當局不會再容許三重署任。當局會容許部門／職系首長作出兩重署任，並鼓勵他們視乎每一個案的特別運作需要而盡量安排一重署任。

4. 公務員事務局副秘書長(1)表示，政府當局打算由某個曆日(例如2004年7月1日)起實施經修訂的署任津貼率。當局已向職方及部門管方發出諮詢文件，邀請他們就上述建議發表意見。政府當局把建議付諸實行之前，會考慮各方的意見，並在有需要時作出修訂。

討論

長期署任安排

5. 許長青議員贊成把現行的署任津貼率劃一調低約10%，以節省政府開支。許議員在提述文件第4段時表

示，他關注到某些職系的長期署任安排可持續數年。就此，他要求政府當局提供資料，說明作出長期署任安排的理據，以及長期署任持續的時間。

6. 公務員事務局副秘書長(1)回應時解釋，如有長期運作需要，需填補某個懸空職位，作出長期署任安排通常是為了考驗某個較低職級的員工是否適合實際升職，以填補該空缺。雖然就某些職系而言長期署任安排可持續數年，但政府當局會每6個月定期檢討這些署任安排。公務員事務局副秘書長(1)回應主席時指出，當局在2002至03年度，曾就公務員署任安排進行了一項小型調查，所得的資料顯示，只有29%的署任安排持續超過6個月，而這些署任安排大多涉及員工署任較高職級的職位，以考驗他們是否適合實際升職。

7. 公務員事務局常任秘書長回應李卓人議員時，陳述政府當局在2002至03年度就公務員署任安排進行小型調查所得的下列統計數字：

<u>署任期</u>	<u>2002至03年度的個案百分比</u>
30至59天	51%
60至89天	9%
90至179天	11%
超過180天	29%

8. 公務員事務局常任秘書長指出，上述統計數字只涵蓋18個政策局／政府部門在2002至03年度所作的署任安排。此外，調查結果應結合各項相關因素來一併考慮。舉例而言，實施重整工序及第二輪自願退休計劃，導致刪除某些職位，因而有需要在擔任有關職位的人員離職與有關職位被刪除之間的過渡期內，作出臨時署任安排。

9. 公務員事務局副秘書長(1)回應主席的詢問時表示，除部門／職系首長每6個月進行檢討外，亦會就長期署任安排徵詢公務員敘用委員會的意見，並會透過每年的工作表現評核制度，監察該等署任安排是否仍有需要繼續。

10. 主席注意到，每6個月的檢討及每年表現評核工作均由部門／職系首長進行，他詢問公務員事務局在有關過程中擔當甚麼角色。公務員事務局副秘書長(1)回應時表示，持續超過6個月的長期署任安排在部門職系並不常見。至於行政主任及政務主任等一般職系，有關的職

系管方會各自監察涉及其職系人員的長期署任安排是否適當。

11. 李鳳英議員對長期兼署理較低職級的安排提出關注，公務員事務局副秘書長(1)回應時表示，作出兼署理較低職級的安排，通常是因為主管人員在下屬缺勤時須兼任下屬的職務。她指出，除為了考驗員工是否適合實際升職以擔任較高職級而安排署任外，部門／職系首長須定期檢討已持續3個月或以上的署任安排是否仍有需要。若部門／職系首長認為某個職位確有長遠需要，便應設法派員實任該職位，而非要求某人員在執行本身職務之外，長期兼顧該職位的工作，因為這無論對署任人員或部門而言，都是不理想及難以長期維持的。

發放署任津貼的規則

12. 李鳳英議員提及由2000年起已收緊的發放署任津貼規則，並質疑政府當局實施修訂安排(即把符合資格支取署任津貼的署任期由14天修改為現行的30個曆日，以及停止發放兼署理較低職級的津貼)是否公平，以及有何理據。她認為這對有關人員並不公平，因為該等人員在署任或兼署理較低職級期間，雖然要承擔額外職務和職責，但由於署任期少於30個曆日或兼署理較低職級而不獲發放任何署任津貼。

13. 陳偉業議員亦認為，不發放署任津貼予兼署理較低職級的人員，這項安排並不公平。依他之見，除非有關人員在兼署理較低職級期間無需承擔額外職務，否則政府當局要求僱員承擔額外職務而不給予任何形式的補償，是不公平和不合理的。他認為，政府當局這樣做，對有關人員實際上是剝削。

14. 公務員事務局副秘書長(1)回應時指出，政府當局上次於1999年進行署任津貼的大型檢討後，實施經收緊的規則，而該等規則普遍獲得大部分公務員接納。鑒於主管人員通常熟悉其下屬的工作，他們隨時可以而且有能力在下屬暫時缺勤期間，短期兼任較低職級的職務。

15. 麥國風議員認為，把符合支取署任津貼的署任期由14天修改為現行的30個曆日，已令署任安排(特別是在前線和較低職級員工的署任安排)數量有所減少。公務員事務局常任秘書長回應時表示，政府當局在2002至03年度就18個政策局／部門的署任安排進行小型調查所得結果顯示，98%的署任安排涉及非首長級人員，而只有2%涉及首長級職級的人員。

16. 公務員事務局常任秘書長回應麥國風議員的詢問時表示，個別部門的開支預算內，已包括署任津貼的撥備。至目前為止，部門管方並無表示在發放署任津貼時因撥備不足而遇到困難。

署任津貼率的建議修訂

17. 陳偉業議員認為，把現行署任津貼率削減10%的建議，既無充分理由，亦違反同工同酬的原則。他指出，除非有關人員無須承擔署任職位的全部職務和職責，否則建議中的修訂不可接受。

18. 公務員事務局局長解釋，署任屬行政安排，由管理層酌情決定，而且只在確有運作需要填補某個懸空職位的時候，才會作出如此安排。公務員事務局局長亦指出，發放署任津貼並非員工可享有的服務條件之一。事實上，發放署任津貼的做法在私營機構並不常見，某些其他國家的公營機構已廢除這做法。然而，考慮到長時間署任的員工需兼顧額外職務和職責，政府當局認為向長時間署任的員工發放署任津貼，合乎情理。當局最近就署任津貼進行的檢討結果顯示，有需要修訂署任津貼率，以顯示公務員共同努力協助節省政府營運開支。在研究修訂署任津貼率的方案時，政府當局須在有需要表揚員工因承擔署任職務而額外付出的努力，以及節省政府營運開支兩方面求取平衡。政府當局認為建議的津貼率適合。

19. 麥國風議員認為，鑒於公營機構與私營機構的管理制度基本上不同，比較兩者在安排署任和發放署任津貼方面的做法並不恰當。

20. 陳偉業議員認為，如署任人員在署任期間須承擔署任職位的全部職務和職責，有關人員不應只獲得署任職位起薪的90%。就此，陳議員要求政府當局澄清，當局就兼署理較高職級或署理較高職級的人員所建議的署任津貼率為何。

21. 公務員事務局常任秘書長提述文件的附件B時解釋，就署理較高職級的安排而言，有關人員只須執行其署任職位的職務和職責，而非在其實任職位以外兼顧該等職務和職責。建議的署任津貼率為署任職位起薪與署任人員實任職位薪金差額的90%。至於兼署理較高職級的安排，所署任的職位如屬常任秘書長、部門主管或首長級職位，建議的署任津貼率為署任職位的起薪與署任人員實任職位薪金差額的100%；所署任的職位如屬非首長級職位，建議的署任津貼率為署任職位起薪的23%，或

署任職位起薪與署任人員實任職位薪金差額的100%，以數額較大者為準。舉例而言，兼署理較高職級的人員的實職薪金為18,000元，而署任職位的起薪為20,000元，則該人員可獲得的署任津貼為20,000元的23%(即每月4,600元)，而非每月2,000元(即署任職位起薪(20,000元)與署任人員實職薪金(18,000元)差額的100%)。公務員事務局常任秘書長回應陳偉業議員進一步提出的意見時表示，就發放署任津貼而言，同工同酬的原則並不適用。

22. 麥國風議員質疑政府當局提出削減署任津貼率的建議，會否抵觸《基本法》第一百條，該條文訂明“香港特別行政區成立前在香港政府各部門，包括警察部門任職的公務人員均可留用，其年資予以保留，薪金、福利待遇和服務條件不低於原來的標準”。

23. 公務員事務局常任秘書長回答時表示，公務員事務局曾就檢討署任津貼一事徵詢律政司的法律意見，律政司證實署任津貼不屬《基本法》第一百條所指的公務員服務條件的一部分。因此，署任津貼率的修訂建議不會構成《基本法》方面的問題。她亦指出，根據事務委員會的工作計劃，公務員事務局將於2004年4月19日會議上，向事務委員會匯報公務員津貼的檢討事宜。

24. 李鳳英議員注意到，政府當局打算由2004年7月1日起實施經修訂的津貼率，她質疑當局就檢討建議諮詢職方及部門管方，目的是否只為把修改建議告知他們。麥國風議員亦有同樣的關注。

25. 公務員事務局副秘書長(1)表示，政府當局已向職方及部門管方發出諮詢文件，邀請他們就有關建議發表意見。她向委員保證，當局會考慮從各方接獲的意見，並在有需要時修訂有關建議，然後才付諸實行。公務員事務局副秘書長(1)又解釋，2004年7月1日並非實施各項建議的嚴格限期，該日期只提供一個時間表，以便政府計劃未來。應李鳳英議員及麥國風議員的要求，公務員事務局副秘書長(1)答允在適當時候，向事務委員會匯報諮詢結果。

政府當局

收緊署任安排管理的建議

26. 關於文件第10段，麥國風議員注意到政府當局提出的建議，即不會再容許三重署任。就此，他要求提供資料，說明有何情況可安排三重署任。公務員事務局常任秘書長以擔任公務員事務局常任秘書長一職的人員暫時缺勤的情況為例，說明一重署任、兩重署任及三重署任的可能安排如下：

(a) 一重署任

公務員事務局常任秘書長的職務及職責，會透過兼署理較高職級的安排，由一名公務員事務局副秘書長兼顧；

(b) 兩重署任

公務員事務局常任秘書長的職位由一名公務員事務局副秘書長署任，而公務員事務局副秘書長的職務及職責則透過兼署理較高職級的安排，由一名首席助理秘書長兼顧；

(c) 三重署任

公務員事務局常任秘書長的職位由一名公務員事務局副秘書長署任，而公務員事務局副秘書長的職位則由一名首席助理秘書長署任。首席助理秘書長的職務及職責會透過兼署理較高職級的安排，由一名助理秘書長兼顧。

27. 公務員事務局常任秘書長亦指出，由於在某些情況下有必要安排兩重署任(例如當每個職級的員工均獲賦予特定的法定權力，而他們在執行這些職權時需要有制衡機制)，為了讓部門／職系首長有足夠的靈活性以應付他們獨特的運作需要，政府當局將容許他們作出最多兩重署任的安排。然而，政府當局會鼓勵部門／職系首長盡量安排一重署任。

28. 鑒於政府當局須致力節省營運開支及縮減公務員編制，李卓人議員關注到，部門／職系首長可能在定期檢討是否仍有需要作出已為期3個月的署任安排時，決定刪除現時由員工透過署任安排出任的懸空職位。情況若是如此，有關員工便須吸納被刪除職位的工作量，而不獲得任何金錢補償。

29. 公務員事務局常任秘書長表示，在推展縮減公務員編制的持續措施方面，政策局／部門一直透過重整及精簡工序及尋求其他提供服務的方式，積極研究節省員工開支的方法。如在這些過程中發現有人手過剩，便須刪除有關職位。公務員事務局常任秘書長向委員保證，部門／職系首長會考慮以公平合理的方式刪除職位。一如在是次會議較早時解釋，無論對署任人員或部門而言，長時間的署任安排都是不理想及難以長期維持

的，因此，當局建議定期檢討已為期3個月的署任安排，審慎研究是否仍有需要繼續安排署任。

30. 主席表示，他曾接獲一些公務員投訴其部門管方操縱員工，安排多名人員輪流署任對上一級的同一懸空職位。雖然署任的目的是考驗有關人員是否適合晉升，但部門管方被指利用此機制控制有關人員。就此，主席詢問，過往曾有多少宗安排若干名人員斷斷續續署任同一職位的個案，以及某人員在署任完畢回任其實任職位後，可否獲准在其後再次署任同一職位。

31. 公務員事務局常任秘書長表示，她手頭上沒有所索取的統計數字。但她指出，在晉升選拔工作中，晉升選拔委員會會嘗試物色最合適的人選來填補有關空缺。如獲考慮晉升的候選人無一表現特別出眾，部門管方如認為適當，可安排署任，以考驗超過一名候選人是否適合晉升。她亦指出，過去曾有一宗個案，一名署任完畢回任其實任職位的人員，在數年後再次獲邀署任同一職位，因為他後來經證明適合再接受考驗，以確定其是否勝任有關空缺。公務員事務局常任秘書長向委員保證，公務員敘用委員會會就公務員事務提供獨立意見，以確保委任及晉升選拔工作公平持正。

IV. 更完備的公務員嘉獎制度

(立法會 CB(1)966/03-04(04) —— 政府當局提供的
號文件 文件)

政府當局作出簡介

32. 應主席之請，公務員事務局副秘書長(3)向委員簡述當局因應2003年的檢討結果，為加強嘉獎制度而推行的措施。他向委員扼要講述下列已於2004年1月起實施的改善措施：

- (a) 擴大嘉獎信計劃的涵蓋範圍，讓工作表現持續優秀的公務員可獲得表揚。在個別情況下，非公務員合約僱員亦可符合資格獲得嘉許；及
- (b) 推行公務員事務局局長嘉許狀計劃，作為行政長官授勳及嘉獎制度與嘉獎信計劃之間另一嘉獎層面。在該計劃下，公務員事務局局長會代表政府表揚經選拔的公務員，以彰顯他們持續優秀的工作表現。

33. 公務員事務局副秘書長(3)表示，在更完備的嘉獎信計劃下，各局長／部門首長可頒發嘉獎信予在至少連續3年內，工作表現持續優秀的人員；或在改善所屬的政策局／職系的工作效率或形象方面有重大貢獻的人員；或有傑出表現而值得高度表揚的人員。新增的公務員事務局局長嘉許狀計劃由公務員事務局統籌。員工必須表現特別傑出，至少連續5年工作表現優秀，才符合資格根據該計劃獲得表揚。當該計劃實施一段時間後，當局會根據經驗檢討是否應擴大涵蓋範圍，以包括按非公務員合約條款聘用的人員。計劃名額初步定為每年80個，並會根據所得經驗加以檢討。首批公務員事務局局長嘉許狀預計會於2004年第二季頒發。

討論

公務員事務局局長嘉許狀計劃下所定名額

34. 麥國風議員認為，公務員事務局局長嘉許狀計劃每年名額定為80個，不利於推動各部門積極參與該計劃。他建議公務員事務局不限名額，並邀請各局長或部門／職系首長提名所有值得嘉許的人員，以供考慮。

35. 公務員事務局副秘書長(3)表示，“每年80個名額”只是初步定出的指標數目，而非上限。如值得嘉許的人員超出此數，名額可酌情增加，而且日後會根據所得經驗加以檢討。公務員事務局局長亦指出，引入新增的公務員事務局局長嘉許狀計劃，旨在表揚所有表現持續優秀的公務員的傑出貢獻。他重申，每年80個名額僅屬指標數目。公務員事務局並無計劃就各政策局／部門／職系在職公務員獲嘉獎的人數，設定任何限額。頒授儀式每年舉行一次，獲嘉獎人員可邀請親友出席觀禮。公務員事務局局長會親自頒發嘉許狀予獲嘉獎人員，以示對員工貢獻的重視。該計劃會是激勵員工努力達致傑出表現的持續措施之一。

36. 鑒於目前各部門在嘉獎信計劃下的參與程度不一，獲表揚的員工大多來自紀律部隊，麥國風議員質疑，文職人員職系現時在嘉獎信計劃下的參與程度偏低，是因為宣傳不足，還是過往提名的結果有欠理想所致。他認為宣傳會有助鼓勵政策局／部門參與公務員事務局局長嘉許狀計劃。公務員事務局副秘書長(3)回應麥國風議員對該計劃的宣傳方法所作詢問時表示，當局曾向全體公務員發出通告，介紹更完備的嘉獎制度，並且發出通函，邀請各政策局／部門提名。

37. 主席認為，嘉獎信計劃的獲表揚員工現時大多來自紀律部隊，可能是由於他們的工作性質，令他們有較多機會表現傑出或英勇行為，並在改善所屬政策局／部門的形象方面有所貢獻。他建議應考慮設法鼓勵提名文職人員職系的員工，尤其是那些執行後勤職務，並不直接向市民提供服務的人員。公務員事務局局長回應時指出，公務員事務局局長嘉許狀計劃旨在確保在全體公務員中選出實至名歸的模範人員，加以表揚，而不論有關人員是否直接向市民提供服務。

公務員事務局局長嘉許狀計劃的涵蓋範圍

38. 李鳳英議員指出，公務員事務局局長嘉許狀計劃並不涉及任何實質獎賞，因此在財政方面並無造成任何影響，故她認為該計劃亦應涵蓋按非公務員合約條款聘用的人員。她表示，在全面暫停招聘公務員後，按非公務員合約條款聘用的員工數目不斷增加，而他們所執行的職務，實際上與按公務員合約條款聘用的同僚相同。

39. 公務員事務局局長回應時表示，員工必須至少連續5年工作表現優秀，才符合資格根據公務員事務局局長嘉許狀計劃獲得表揚。在此初步階段，該計劃並不涵蓋非公務員合約僱員，因為他們的僱用期較短。不過，當局稍後會根據經驗檢討此事。

其他關注事項

40. 公務員事務局局長回應主席的問題時澄清，有關文件英文本第9(b)段所載“on behalf of the Administration”的中譯應為“代表政府”，而非“代表全體公務員”。他答允在會後向事務委員會提供該文件的修訂本。

(會後補註：政府當局提供的文件中文修訂本，已於2004年2月17日隨立法會CB(1)1018/03-04號文件送交委員。)

41. 梁劉柔芬議員表示，公務員事務局局長嘉許狀計劃與人力資源管理的全球方向背道而馳，後者強調透過將員工工作表現管理的權力轉授單位主管，提升團隊精神。她指出，引入多一層由公務員事務局統籌的嘉獎，會降低現時嘉許信計劃的層次，從而削弱政策局／部門管方在表揚直屬人員的貢獻及傑出表現方面的重要性和權力。依她之見，由公務員事務局統籌的新嘉許計劃，可能令員工管理的權力含混不清，並減低員工對所屬工作單位(即他們任職的政策局／部門)的歸屬感。

42. 公務員事務局常任秘書長回應時表示，公務員事務局局長嘉許狀計劃的獲嘉獎員工，會從各局長或部門／職系首長的提名人選中選出。新計劃旨在提供多一個方法來嘉獎表現持續傑出和優秀的公務員，用意是補充而非取代現有的嘉獎信計劃。公務員事務局局長補充，引入該項新計劃，不應理解為這意味公務員事務局局長在日常的員工管理方面，比其他政策局局長有較大權力，而且亦無抵觸下放員工工作表現管理權力的原則。作為負責公務員事務的主要官員，以及監督公務員整體工作表現的公務員事務局首長，擔任公務員事務局局長一職的人員適合代表政府嘉獎表現傑出的公務員。當局就加強現有的嘉獎計劃諮詢職方及部門管方時，他們對新增的公務員事務局局長嘉許狀計劃均表支持。

政府當局

43. 梁劉柔芬議員依然認為，引入由公務員事務局中央統籌的新一層嘉獎，與現今員工工作表現管理的概念背道而馳，更是此方面的倒退做法。她籲請政府當局從管理的角度重新考慮此項新嘉獎計劃，並參考私人機構在此方面的最佳及最新管理做法。主席建議政府當局考慮梁劉柔芬議員的意見。

V. 其他事項

44. 議事完畢，會議於下午12時30分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2004年3月12日