

財務委員會
人事編制小組委員會討論文件

1998 年 12 月 9 日

各有關開支總目

請各委員向財務委員會建議，把開設編外職位的權力轉授各有關管制人員，擬設的職位將暫時填補較低薪級的常額職位，藉此安排因海事處實施公眾貨物裝卸區新管理架構而成爲超額員工的海事處人員擔任其他政府職位，人數不超過 41 人。

問題

海事處將於 1998 年 12 月 1 日起實施公眾貨物裝卸區(下稱「裝卸區」)新管理架構，導致我們須在 1998-99 年度取消 47 個技工職位(其中 21 個爲懸空的職位，故受影響的員工只有 26 人)，並在 1999-2000 年度取消另外 15 個技工職位。我們需要作出適當安排，協助這些海事處超額員工尋找其他政府職位。

建議

2. 願意留在政府工作的超額員工，如未能在海事處或其他政府部門覓得相同或較高薪級的職位，便可能要擔任較低薪級的職位，但可繼續保留現時的薪金。政府的既定政策是盡量讓需要離職的員工繼續留下工作。爲配合這項政策，經濟局局長建議，在這種情況下聘用超額員工的管制人員應獲轉授開設編外職位的權力，擬設的職位將暫時填補較低薪級的常額職位，讓這些員工繼續留下工作。公務員事務局局長支持這項建議。

理由

3. 裝卸區管理改革第一階段圓滿結束後，海事處會進行一項有關人手數目的內部檢討，以期提高裝卸區的運作效率，並合理地改革管理架構。這項檢討建議在 1998-99 年度和 1999-2000 年度分兩個階段改革管理架構，因而導致有 41 個過剩的技工職位（總薪級第 6 至 8 點）。

4. 政府的政策是盡量讓超額員工繼續留下工作，因此，我們會讓這些超額員工優先填補其他職系／部門的空缺。倘若可提供的職位空缺屬較低薪級的職位，這些超額員工或會獲准按其個人薪級受聘，並繼續享有非與工作有關連的福利。如無法作出這項安排，我們會建議超額員工按取消職位條款退休，並給予他們已提高的退休福利和一筆用以彌償他們所失去附帶福利的特惠金。

5. 直至目前為止，該 41 名技工合共遞交了 147 份申請書，應徵其他政府職位，包括海事處的小輪助理員職位（總薪級第 4 至 7 點）。我們會繼續協助受影響的員工尋找其他相同或較高薪級的職位。然而，對於適合出任小輪助理員或其他較低薪級的職位而又願意受聘的超額技工，我們建議准許他們按其個人現時薪級受聘，並繼續享有其他非與工作有關連的福利，惟這項安排不可對接收部門／職系造成嚴重的人事管理和員工關係問題。我們希望這項安排能滿足部分員工的期望，並減少最終遭遣散的超額員工數目。

6. 在研究這些人員的去留時須考慮員工士氣問題，因為大部分超額技工已在政府工作超過 20 年。我們認為政府作為一個負責任的僱主，應盡力協助這項就業選配工作。

7. 超額人員轉往新職系後，如因適應問題而選擇不繼續受聘於新職位，或發覺不適合出任新職，可在一年試任期內獲准復任屬原來職級的職位。如在復任時並無有關職位空缺，則超額人員可按取消職位條款退休。他們在試任期內的年資，亦會視作可供計算退休金的年資。由於不可能預計這類員工的數目，故現階段我們無法估計因可供計算退休金的年資增加而需承擔的額外款額。不過，這類員工為數大抵不多。

8. 為實施上述安排，我們建議轉授權力予接收部門的管制人員，以開設屬受聘人員職級的編外職位，擬設的職位將暫時填補較低薪級的職位空缺。財務委員會過往會多次批准作出類似安排，把開設編外職位的權力轉授有關管制人員，以處理如建築署改組轄下軍事組和懲教署關閉越南船民羈留中心後出現的超額員工問題。

對財政的影響

9. 這項建議所引致的額外開支，主要來自有關員工的個人薪金與其獲聘用出任較低職級的薪金之間的差額。目前，我們無法確定實際的數額，因為這須視乎獲聘和受聘的人數與其職級，以及有關員工在晉升、轉職至其他職系或離開政府前，按個人薪級支薪的時間長短而定。不過，由於涉及的員工不會超過 41 人，我們預期不會導致龐大的額外財政負擔。粗略估計，以他們現任職級的薪金與其可能獲聘用出任的較低職級的薪金之間的差額計算，有關的財政負擔約為每年 95 萬元。計算方法詳載於附件 1。

10. 凡未能覓得其他政府職位的超額員工，均須按取消職位條款退休。根據《退休金條例》（第 89 章）或《退休金利益條例》（第 99 章），他們可享有已提高的退休金福利。此外，我們建議向他們發放一筆相等於其最後月薪六倍的特惠金。我們在其他遣散超額員工的行動（如解散民航處的機場管理部）中，也曾發放類似的特惠金給退休人員。

11. 我們估計，倘若 41 名技工均同意按取消職位條款退休，而且全部選擇以退休金的最高百分率折算為酬金，則這 41 名員工可獲發折算退休酬金（屬非經常開支）約 1,671 萬元，其中約 334 萬元為退休金的已提高部分，約 1,337 萬元為標準部分。所獲發的特惠金（屬非經常開支）約為 330 萬元，而每年退休金（屬經常開支）則約為 123 萬元。分項數字詳載於附件 2。

背景資料

12. 裝卸區是由海事處管理並以圍欄分隔、用作裝卸貨物的海旁地區。目前，位於沿岸多個地點的裝卸區共有八個。裝卸區的泊位一向是根據「先到先得」的原則，分配予載貨躉船使用。不過，這個泊位

附件 1

附件 2

分配制度效率偏低，且帶來很多管理上的問題。在聽取審計署署長的建議，並經諮詢經濟事務委員會和貨物裝卸業經營者後，海事處現正進行裝卸區管理改革。管理改革第一階段包括把裝卸區的泊位先以局限性招標方式分配予現有經營者，再把餘下泊位以公開招標方式分配予有意經營者。招標工作已於 1998 年 2 月順利完成，各個裝卸區的泊位均已全部租出，租約為期三年。經濟局會在 2000-01 年度檢討管理改革第一階段的工作成果，並考慮在 2001-02 年度推行第二階段，工作包括進行裝卸區用地管理改革。

公務員事務局的意見

13. 公務員事務局支持上述建議，認為應准許獲聘轉任較低薪級的政府職位的超額員工保留個人薪級和繼續享有非與工作有關連的福利。

經濟局
1998 年 11 月

公眾貨物裝卸區超額員工所構成的財政負擔

<u>職位</u>	<u>薪級</u>			<u>最大薪金差距</u>
技工	總薪級	第 6 至 8 點	11,820 元至 13,425 元	--
小輪助理員	總薪級	第 4 至 7 點	10,420 元至 12,595 元	(830 元)
產業看管員	第一標 準薪級	第 4 至 8 點	10,370 元至 11,230 元	(2,195 元)
二級工人	第一標 準薪級	第 1 至 3 點	9,785 元至 10,175 元	(3,250 元)

(a) 將在 1999 年 3 月 31 日或以前取消的 26 個技工職位

最新的情況顯示：

- (i) 20 名技工會轉任小輪助理員
- (ii) 3 名轉任二級工人
- (iii) 2 名轉任產業看管員
- (iv) 1 名轉任其他工作（不構成財政負擔）

財政負擔如下：

20 名小輪助理員	20×830 元	=	16,600 元
3 名二級工人	$3 \times 3,250$ 元	=	9,750 元
2 名產業看管員	$2 \times 2,195$ 元	=	4,390 元
25 名員工		=	30,740 元
以 12 個月計算		= ×	12
25 名員工以 12 個月計算		=	<u>368,880 元</u>

(b) 將於 2000 年 3 月 31 日或以前取消的 15 個技工職位

假設 15 名員工轉任二級工人*—

(i)	$15 \times 3,250$ 元	=	48,750 元
	以 12 個月計算	=	$\times 12$
	15 名員工以 12 個月計算		585,000 元
(ii)	25 名員工以 12 個月計算		368,880 元
	40 名員工以 12 個月計算		<u>953,880 元</u>

* 按二級工人職位計算，是因為上表三類職位中以二級工人的薪金差距最大。

折算退休酬金、每年退休金和特惠金的分項數字

聯系	人數	<u>非經常開支</u>		<u>經常開支</u>
		特惠金 (百萬元)	最高折算 退休酬金 (百萬元)	經扣減的 每年退休金 (百萬元)
技工				
— 將於 1998-99 年度成爲超額員工	26	2.09	10.37	0.74
— 將於 1999-2000 年度成爲超額員工	15	1.21	6.34	0.49
總計	41	3.30	16.71	1.23

註：最高折算退休酬金的已提高部分約爲 334 萬元。