

第四章

其他工作

人力資源管理檢討 — 有關招聘人手的建議

4.1 在一九九四年一月，當局向我們簡介有關其人力資源管理檢討事宜。該檢討旨在發展一個更積極的管理環境和更有效的人事政策。當局告知我們，會在檢討完畢並擬出確實的建議後，徵求本會的意見。其後，當局擬定了兩項有關招聘人手的建議，正式徵求我們的意見。這兩項建議的目的是給予部門首長和職系首長降低入職資歷和按入職者的經驗給予遞加增薪的權力。這兩項建議所包含的彈性安排，可幫助部門首長和職系首長，解決短期的招聘困難，加快招聘的過程，以及吸引具備有關經驗的人士應徵。

4.2 在降低入職資歷方面，當局的建議是容許部門首長和職系首長聘用學歷較低，但與規定的入職資歷相差不太遠的人士。這些人士的入職薪金將根據他們的資歷的入職薪金基準而定，若高於此一基準，則必須反映支持此一較高入職薪金的有關工作因素。

4.3 我們在一九八九年薪俸結構檢討時曾研究此事，當時的結論是降低入職資歷的做法可予保留，但須視為例外情況，而不是用之以替代指定入職資歷這一規限。當局現時的建議與我們當時的結論一致。不過，我們擔心部門首長和職系首長在降低入職資歷至何等程度一事上缺乏足夠的指引，和可能會出現有關職系僱員因質素下降而導致接任方面的問題。當局向我們保證，會為這項計劃擬定詳細的執行建議，而部門首長和職系首長亦會有節制地實施該項計劃，謹慎行事，以消除我們的憂慮。

4.4 至於在按入職者的經驗給予遞加增薪方面，當局建議應賦予部門首長和職系首長權力，按入職者的經驗給予遞加增薪，而毋須像現時一樣，須先行徵求公務員敘用委員會或公務員事務科的批准。不過，部門首長和職系首長須確定有關職系在招聘和挽留人手方面，確實遭遇困難。在將權力下放給部門首長和職系首長時，當局會制定指引，說明不應隨便給予遞加增薪，而只應在部門有強烈需要時，才考慮這項措施。當局亦預期部門首長和職系首長在考慮遞加增薪時，會互相聯絡，以防雙方為同一人選而產生不必要的競爭。他們亦須定期進行檢討，研究此等措施有否繼續存在的需要，並須每年向公務員事務科呈交報告，供該科監察之用。

4.5 我們於一九八九年薪俸結構檢討時，首次研究這個問題。我們當時的建議是不應隨便按入職者的經驗遞加增薪，而只應爲了配合部門的特別需要，才對新入職人員採取此等措施。當局現時的建議會對一些在招聘和挽留人手方面有問題的部門起紓緩的作用，因此當局的建議與我們的想法是一致的。然而，有鑑於隨便運用獲賦予的權力，日後將導致當局目前所採用的基準資歷薪酬原則出現問題，因此，我們建議當局須制定一套制衡制度，以確保新的安排得以妥善實施。我們亦建議當局在兩年後就新的安排進行全面檢討，以確定這些安排是否能夠達到原來的目的，以及是否需要在細節上作出任何調整。

4.6 本會就此事向總督提交意見的函件載於附錄I。當局已將有關按入職者的經驗給予遞加增薪的建議付諸實行，而有關降低入職資歷的建議則暫時擱置，有待高級公務員評議會員方的同意。

居所資助計劃檢討

4.7 政府於一九九零年十月一日開始推行居所資助計劃。這個計劃的目標有二：鼓勵高級公務員自置居所，以及減少政府爲公務員提供房屋福利所引致的長遠開支。

4.8 自從居所資助計劃於一九九零年十月推行以來，居所資助津貼額從未調整，但自行租屋津貼額和住所津貼額則每年調整一次。居所資助津貼額因而落後於上述兩種津貼額。由於居所資助津貼額與自行租屋津貼額的距離越來越遠，加上過去三年樓價急升，自願放棄自行租屋津貼或高級公務員宿舍，加入居所資助計劃的高級公務員人數亦因而減少。爲確保居所資助計劃能夠達到目標，減少政府在自行租屋津貼和高級公務員宿舍方面的長遠開支，當局對該項計劃的津貼額和條款作出檢討，並於一九九三年十二月徵求本會的初步意見。我們的意見，已於一九九四年二月轉知當局。當局其後徵詢公務員的意見，並根據回應，擬定了一套修訂的建議。當局於一九九四年五月將該套建議提交本會，徵求我們的正式意見。

4.9 當局提出的一套修訂建議包括：將居所資助津貼額提高35%；提高首期貸款額的上限；每年按樓宇價格變動調整居所資助津貼額，但調整幅度不得超過甲類消費物價指數所顯示的通脹率；取消換購較高價樓宇的安排，以及將讓合資格人員決定是否加入居所資助計劃的選擇限期，延長至一九九五年九月三十日。

4.10 由於上述建議會改善現行的居所資助計劃，我們因此予以支持。不過，我們並不完全同意建議提高居所資助津貼額35%的計算準則為合理。當局承認建議增幅並不令人滿意，但當局在考慮過財政和其他限制因素後，認為建議的增幅在目前的情況下是最佳的建議。我們在不願的情況下，同意接納當局提出將居所資助津貼額增加35%的建議。此外，我們建議採用另一種指數作為未來居所資助津貼額增幅的上限，因為甲類消費物價指數所反映的通脹率，一般只涉及每月平均支出較領取居所資助津貼的公務員為低的家庭。

4.11 本會就居所資助計劃檢討向總督提交意見的函件載於附錄J。

4.12 其後，當局告知我們，由於員方強烈反對取消換購較高價樓字的安排，當局決定為現時領取居所資助津貼的人士保留換購較高價樓字的權利，但他們須受以下條件限制：

- (a) 有關人士只可換購較高價的樓宇一次，領取經調整的津貼額，但須遵守有關售樓收入的一般規定及放棄換購較低價樓宇的權利；
或
- (b) 有關人士可換購較低價的樓宇，但須放棄換購較高價樓宇的權利。

當局亦建議，根據一九九三年一月至十二月甲類消費物價指數的平均增幅計算，現時領取居所資助津貼的人士在換購較高價的樓宇時，其津貼額最初應提高8.5%。其後，該津貼額會在每年四月一日按樓宇價格變動調整，但調整幅度不得超過甲類消費物價指數的增幅。

4.13 參考了公務員的期望、私營機構的做法，以及考慮到增幅超過8.5%所可能引致的財政負擔後，我們認為當局基於員工關係的理由而作出的特惠安排是可予支持的。

4.14 本會就當局的建議向總督提交意見的函件載於附錄K。當局已將上述建議付諸實行。

彈性合約條件

4.15 目前，公務員皆按下列其中一種條件受聘：常額及可享退休金條件、合約條件、臨時條件、非公務員及顧問條件。大部分公務員均是按常額及可享退休金條件受聘。與此不同的是合約條件，它賦予部門首長／職系首長某種彈性，讓他們可以在指定的情況下，用短期合約聘任合適的人選。然而，從運作上的經驗得知，合約條件未能提供足夠的彈性，讓各部門因應需要，迅速作出應變。因此，當局建議在某些特定的情況下，在不受公務員敘用委員會管轄的職位內引進彈性合約僱用條件，作為常額及可享退休金條件及合約條件之外的另一選擇。

4.16 基於管理上的理由，儘管所有按彈性合約條件受聘人員的聘用及服務條件不會較常額及可享退休金人員的為佳，但當局在聘用他們時會給予他們公務員的身份。他們的合約年期介乎一年至五年之間，薪酬大致上以現金為主，除了跟隨公務員整體的每年薪金調整外，他們的薪酬在合約期內維持不變。此外，合約雙方可以一個月通知期限終止合約。

4.17 為防止這種聘用條件被濫用，個別職系及職級在引進彈性合約條件前，必須經公務員事務司的批准。假如彈性合約的總開支超過現有的公務員整體薪酬開支上限，則當局須先行徵詢本會的意見，並須獲立法局財務委員會的通過。當局建議最初在文書及秘書職系引進彈性合約條件，因為這兩個職系的流失量頗高。

4.18 我們認為，當局確有需要引進彈性合約僱用條件，使公務員架構更能切合日前的需要。然而，讓合約條件（同樣是為應付特別情況而設的僱用條件）及彈性合約條件同時存在，將來會令人質疑當局為何不去改善現有的合約條件，或質疑當局是否想以彈性合約條件取代合約條件，儘管當局保證不會如此做。因此，當局目前的建議本質上存在著推介的問題，可能會對員工關係構成影響。儘管如此，我們認為彈性合約的聘用及服務條件是合理的，而防止這種合約被濫用的制衡措施亦屬足夠。

4.19 我們不反對當局的建議首先在文書及秘書職系引進彈性合約條件。不過，當局應向有關公務員清楚解釋目前建議背後的理由。

4.20 本會就此事向總督提交意見的函件載於附錄L。當局現正考慮本會的意見。

就公務員聘用及服務條件進行諮詢事宜

4.21 在一九九三年十月，當局發表了一份公務員聘用及服務條件諮詢文件，就有關在將來採用一套新的聘用及服務條件聘請所有公務員的建議，徵求公務員及其他有關人士的意見。現時的情況是本地及海外公務員各有不同的聘用及服務條件。新的條件會取代現時的情況。與此同時，當局將諮詢文件提交本會，徵詢本會的意見。不過，我們決定不就當局提出的問題發表任何意見，因為當局正就這事進行廣泛諮詢，並表示會在諮詢過程完畢並擬定出確實的建議後，正式徵詢我們的意見。

4.22 諮詢過程在一九九四年二月完結後，當局就諮詢文件所載建議的整體方針，徵詢我們的意見。同時，當局表示仍在研究公務員的意見，並會待進一步諮詢公務員後才制定最終建議。因此，我們認為在該階段不適宜提出任何具體意見，我們只向當局提出一些普遍觀察所得的意見。

4.23 當局在諮詢過公務員的意見後，修改了原來載於諮詢文件內的一些建議，並於一九九四年七月將這些建議送交本會，徵詢本會的意見。根據修訂建議，現時本地公務員與海外公務員在聘用及服務條件上的差異會予以取消，並以一套劃一的聘用及服務條件取代。將來所有本地公務員均會按這套條件受聘，而本地公務員必須為通曉中文的本地人。當局會採用一套以現時本地公務員服務條件為藍本而製定的新常額及可享退休金條件。在房屋、假期、行李和教育津貼方面，當局會為轉以按新條件受聘的現職合約人員作出特惠安排。當局會在有需要時採用新的合約聘用和服務條件，以應付特殊情況。當局亦建議將「本地人」的定義暫定為人民入境條例所指的永久性居民，惟在修訂人民入境條例以符合基本法後，該定義會作出相應修改。當局亦告知我們，將會在實施有關建議前，徵詢中方的意見。

4.24 對於當局建議取消本地與海外公務員在服務條件上的差異一事，我們表示歡迎。我們認為這是朝公務員體制正確發展路向踏出的一步。不過，政府在有關假期的條款方面過於慷慨的做法並未有透過這次諮詢加以糾正，這一點是本會感到關注的。此外，當局亦沒有藉此機會解決公務員團體就海外教育津貼新安排作出的建議等問題。公務員對此事頗為關注。因此，我們建議當局須對這些問題和以現金代替公務員附帶福利的可行性等事項，另外作出研究檢討。

4.25 本會就此事向總督提交意見的函件載於附錄M。當局現正考慮本會的意見。

建議發放「隨時候召」職務津貼

4.26 公務員曾建議給予擔當「隨時候召」職務的員工一項津貼，理由是這種職務使有關人員的正常生活受到干擾，並對他們造成心理負擔。本會於一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書（第二十三號報告書）中，曾對這些建議表示同情。雖然我們認為「隨時候召」的辛勞程度，不能與危險職務或輪班職務等相比，但我們建議對經常承擔「隨時候召」職務，時間超逾一段指定時間的人員，給予適當的認同，例如某種形式的定額津貼。政府接受了我們的建議。

4.27 當局經過廣泛諮詢公務員和部門管方的意見後，制訂了有關發放「隨時候召」職務津貼的建議，並於一九九四年十二月徵詢本會的意見。根據當局的建議，擔任第一及第二候召職務的人員只要符合指定的發放津貼條件，即有資格領取津貼，金額如下：

- | | | |
|------|--------------------------------|---------------------------|
| (i) | 較高津貼額（適用於每月「隨時候召」達251小時或以上的人員） | 每月324元（即輪班職務津貼較高津貼額的一半） |
| (ii) | 較低津貼額（適用於每月「隨時候召」96至250小時的人員） | 每月162元（即輪班職務津貼較高津貼額的四分之一） |

建議的津貼額與輪班職務津貼掛勾。該項津貼的目的亦是對由於須不定時工作而導致社交生活受干擾的人員作出補償。由於當局現時是就我們在一九八九年薪俸結構檢討報告書中的建議作出跟進，因此當局的建議得到我們的支持。我們亦認為建議的津貼額和發放條件均屬合理。

4.28 當局告知我們，不會提供額外經費，以發放「隨時候召」職務津貼。因此，推行該建議每年所需的五百萬元額外開支，須由有關部門以其認可撥款來支付。各部門亦已接受這項安排。

4.29 本會就此事向總督提交意見的函件載於附錄N。當局已著手將上述建議付諸實行。

與主要的公務員工會進行非正式討論

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

4.30 在一九九四年，本會曾與四個主要的公務員公會進行非正式討論，以了解公務員所關注的重要問題的發展。這四個工會包括第一標準薪級公務員評議會會員方、香港海外公務員協會、本地高級公務員協會和香港政府華員會。這些討論非常有用。在有需要時本會仍將不時舉行類似的討論。

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）

（此項討論是根據《公務員薪酬制度》）