

# 立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)965/05-06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：2005年12月19日(星期一)  
時 間：上午10時45分  
地 點：立法會大樓會議室A

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)  
李鳳英議員, BBS, JP (副主席)  
李卓人議員  
涂謹申議員  
張文光議員  
陳智思議員, JP  
楊孝華議員, SBS, JP  
王國興議員, MH  
鄭志堅議員

出席議員：周梁淑怡議員, GBS, JP

缺席委員：梁劉柔芬議員, SBS, 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

議程第III項

公務員事務局副秘書長(2)  
蘇錦成先生

## 議程第IV項

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  
陳美腳小姐

**列席職員** : 高級議會秘書(1)8  
馬海櫻女士

議會秘書(1)1  
葉紫珊女士

議會事務助理(1)8  
梁美琮女士

---

### 經辦人／部門

#### **I. 確認通過會議紀要**

(立法會CB(1)506/05-06號文件 —— 2005年11月21日  
公務員及資助機  
構員工事務委員  
會與政制事務委  
員會聯席會議的  
紀要)

2005年11月21日與政制事務委員會舉行聯席會  
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)507/05-06(01) —— 待議事項一覽表  
號文件

立法會CB(1)507/05-06(02) —— 跟進行動一覽表  
號文件

立法會CB(1)538/05-06(01) —— 事務委員會秘書  
號文件  
2005年11月23日  
致政府當局的函  
件

立法會CB(1)538/05-06(02) —— 政府當局2005年  
號文件  
12月13日的覆函)

2006年1月16日的會議

2. 委員同意在2006年1月16日下次例會討論下述事項：

- (a) 附帶福利性質的公務員津貼檢討；及
- (b) 強化公務員培訓。

3. 關於上文第2(a)段，委員察悉政府當局會向事務委員會簡介附帶福利性質津貼最新一套修改建議方案，以及在諮詢員工期間所得的意見。關於上文第2(b)段，委員察悉政府當局會向事務委員會簡介為公務員提供更多培訓機會的措施。

(會後補註：應政府當局要求，並經主席同意，2006年1月16日會議的議程加入另一議項，即“開設一個首長級職位為擴大後的策略發展委員會提供支援的建議”。秘書處已於2006年1月10日透過立法會CB(1)675/05-06號文件，通知委員有關增加議項的事宜。)

2005至06年度會期其他會議的討論事項

聘用非公務員合約僱員

4. 委員察悉，王國興議員及李卓人議員曾要求提前在2006年1月的公務員及資助機構員工事務委員會(下稱“事務委員會”)會議討論聘用非公務員合約僱員的事宜，政府當局已在2005年12月13日作出書面回覆。當局在覆函中解釋，由於當局需要時間從各政策局／部門蒐集並整理相關數據，最早可在2006年4月提供有關非公務員合約僱員的最新資料。政府當局又表示，人力事務委員會將在2006年1月19日的會議上討論延續公營部門臨時職位(包括政府外判予私營機構或非政府機構的臨時職位，以及政府部門直接聘請非公務員合約僱員擔任的部分職位)的事宜。

5. 王國興議員察悉，公務員事務局局長將不會出席2006年1月19日的人力事務委員會會議。他關注到，一些非公務員合約僱員現時的合約將於2006年3月屆滿，議員將不能就延續聘用他們的事宜與政府當局進行討論。因此，王議員要求於4月前在事務委員會會議討論此議題。

6. 應主席所請，公務員事務局局長解釋，公務員事務局打算在2006年4月向事務委員會匯報聘用非公務

員合約僱員的最新情況，包括聘用計劃的政策及情況。關於涉及非公務員合約僱員聘用安排的個別個案，公務員事務局局長向委員保證，公務員事務局會在議員提供有關資料後跟進該等個案。王國興議員接受公務員事務局局長的建議。

7. 李鳳英議員建議事務委員會在2006年2月會議討論“公務員編制及有關事宜”時，一併討論聘用非公務員合約僱員的事宜。公務員事務局局長回應時表示，儘管公務員事務局的計劃仍然是在4月的會議向事務委員會匯報聘用非公務員合約僱員的最新情況，但他樂意在2月的會議回應委員就此議題提出的任何問題。

#### *政府內部彈性工作安排*

8. 委員察悉，政府當局已應李卓人議員在2005年11月21日上次會議提出的要求，答允在2006年5月向事務委員會提交一份有關“政府內部彈性工作安排”的文件，以及就此議題與事務委員會進行討論。

### **III. 制訂更完備的公務員薪酬調整機制：薪酬水平調查的最新進展**

(立法會 CB(1)507/05-06(03) —— 政府當局提供的  
號文件 文件)

#### 政府當局的簡介

9. 應主席所請，公務員事務局副秘書長(2)向委員簡介公務員薪酬水平調查的最新進展。他指出，政府當局在2005年6月20日的事務委員會會議上告知委員，當局已委聘專業顧問(第二階段顧問)進行實際調查工作。第二階段顧問其後按照第一階段顧問(即受聘負責設計調查方法的顧問)所建議，並在2004年11月至2005年1月進行廣泛諮詢後進一步修訂的調查方法，展開實際調查的前期工作。根據當局採納的調查方法，為確保其後蒐集薪酬數據的工作會以大致相若的私營機構職位為基礎，第二階段顧問將會與管理人員及員工進行一項詳細的職位檢視程序，藉此蒐集公務員比較職位與工作相關的詳細資料。過往數月，第二階段顧問一直為職位檢視程序進行籌備工作。

10. 在諮詢員工方面，公務員事務局副秘書長(2)告知委員，政府當局已要求第二階段顧問在職位檢視程序的不同階段諮詢有關各方，確保充分考慮員工團體／代表及管理人員的意見。在2005年9月及10月進行的最新一

輪諮詢中，第二階段顧問為公務員薪酬調整機制諮詢小組(下稱“諮詢小組”)職方成員、部門協商委員會、所有公務員工會／協會，以及職系和部門管理人員，舉辦了一連串的技术性討論／簡介會，藉此了解各方對進行職位檢視程序的建議方案有何意見。諮詢工作結束後，當局共收到46份意見書，當中大多數由部門協商委員會及員工工會／協會提交。第二階段顧問接納了不少員工團體提出的意見，並相對建議的職位檢視方案作出修訂，以及澄清有關安排。顧問正在敲定職位檢視方案，並會在提交公務員事務局的中期報告內說明有關方案。該份中期報告將分發予管理人員及職方成員，並會上載公務員事務局的網站。

11. 公務員事務局副秘書長(2)亦指出，顧問現正進行籌備工作，以便安排超過1 000名在職者代表出席職位檢視會面。在下一階段的工作，第二階段顧問會蒐集所選取的私營機構配對職位的薪酬數據，並按經採納的調查方法整合和分析所得的數據，以便就公務員薪酬水平與私營機構薪酬水平是否大致相若提供指標。關於調查工作的時間表，公務員事務局副秘書長(2)告知委員，按目前的工作進度作出判斷，顧問預計會在2006年第一季左右完成涉及61個公務員職系合共193個職級的職位檢視程序，並會在2006年第二季左右進行資料蒐集、整理及分析的工作。公務員事務局副秘書長(2)向委員保證，政府當局及顧問會繼續與管理人員和員工緊密合作，以專業及具透明度的方式進行薪酬水平調查。

## 討論

### 委聘第二階段顧問及諮詢員工

12. 李鳳英議員指出，多個公務員員工團體曾強烈反對當局委聘華信惠悅顧問有限公司(下稱“華信惠悅”)擔任第二階段顧問，因為該公司在2002至03年度受香港總商會委託，進行了一項調查。就此，事務委員會曾在2005年11月21日的會議上通過議案，要求政府當局撤換華信惠悅。由於事務委員會及公務員員工團體對華信惠悅已失去信心，李議員深切關注該顧問公司進行薪酬水平調查的結果有否公信力。她促請政府當局尊重事務委員會通過的議案，以及聽取公務員員工團體的意見。

13. 鄭志堅議員指出，據他所知，部分公務員員工團體已拒絕出席諮詢小組的會議，以示抗議政府當局委聘華信惠悅為第二階段顧問。他關注有關員工團體的代表有否恢復參與諮詢的過程。

14. 主席請委員注意，政府當局就事務委員會在2005年11月21日會議上通過的議案所作出的書面回應，已於2005年12月16日送交委員(立法會CB(1)542/05-06(01)號文件)。概而言之，政府當局表示無理據推翻委聘華信惠悅為第二階段顧問的決定，該項決定是經過一個恰當、公開和公平的遴選程序後作出的。

15. 公務員事務局局長表示，在2005年11月21日舉行的事務委員會會議上，以及在當局於2005年12月就議案所作的書面回應內，政府當局已詳細述明當局遴選及委聘第二階段顧問的程序，以及為何維持委聘華信惠悅為顧問的決定。公務員事務局局長亦指出，華信惠悅已提供資料，就香港總商會的調查及現時的薪酬水平調查所使用的調查方法作一比較。關於香港總商會該項調查的結果，華信惠悅曾公開澄清沒有把公務員薪酬較私營機構薪酬高229%的資料採納為該項調查的結論。顧問又確認，該公司之前參與任何客戶的調查工作，並不會直接或間接，或以任何形式約束或限制該公司現時進行的公務員薪酬水平調查。

16. 公務員事務局局長又指出，自第二階段顧問工作於2005年6月展開以來，顧問一直就調查工作與諮詢小組、部門協商委員會及所有公務員工會／協會緊密磋商。公務員事務局局長表示，政府當局理解部分員工團體對有關的顧問工作或許仍會存有疑慮。他向委員保證，政府當局和顧問會繼續與所有有關員工團體緊密工作，以行動證明薪酬水平調查將以具公信力及專業的方式進行，並在過程中考慮員工意見。政府當局深信具公信力的薪酬水平調查結果，將會符合全體公務員及廣大市民的利益。因此，政府當局已承諾，除商業敏感資料外，當局會在薪酬水平調查完成後公開調查的最後報告。

17. 公務員事務局副秘書長(2)補充，除非涉及商業敏感資料或個人資料，第二階段顧問打算在不同階段向有關各方交代工作的情況。政府當局重視讓員工參與不同階段的工作。儘管諮詢小組的部分代表選擇不出席部分與顧問舉行的會議，他們所代表的職系並不屬於即將進行調查的範圍。事實上，大部分公務員團體(尤其是代表那些已被納入比較職位列表的職系的公務員團體)一直積極參與，就如何改善職位檢視程序提出建議。鄭志堅議員進一步問及下一階段的員工諮詢工作。公務員事務局副秘書長(2)回應時表示，政府當局已擬備資料單張，並準備在下階段工作展開前派發，讓公務員知悉薪酬水平調查的最新進展，以及他們如何能參與其中。

18. 李鳳英議員促請政府當局聽取公務員員工團體的意見，尤其是他們反對委聘華信惠悅為第二階段顧問的意見。公務員事務局局長提到政府當局提供的文件第6至9段，並重點說明政府當局及顧問一直如何就推展薪酬水平調查的事宜諮詢公務員員工團體。他重申，政府當局在工作過程中會繼續與員工團體緊密合作，並充分考慮他們的意見。他希望薪酬水平調查的結果會廣為各界接受，公務員及市民大眾亦會認為調查結果具公信力、專業及公平。

#### *職位檢視程序*

19. 公務員事務局副秘書長(2)回應楊孝華議員的詢問時解釋，在進行職位檢視程序時會蒐集公務員比較職位與工作相關的資料，例如工作內容、工作性質，以及需承擔責任的輕重等。根據蒐集所得的資料，第二階段顧問會擬備一套職責說明書。王國興議員詢問職責說明書載述甚麼資料。公務員事務局副秘書長(2)表示，職責說明書會包括公務員比較職位的詳細資料。職責說明書會轉交公務員員工團體提供意見，亦會轉交私營機構，以便選取大致相若的比較職位。

20. 鄭志堅議員提到政府當局提供的文件第8段。他詢問第二階段顧問採納了員工團體哪些意見，以及對建議的職位檢視方案作出甚麼修訂。

21. 公務員事務局副秘書長(2)回答時重點提到顧問在考慮員工團體的意見後作出的各項修訂，當中包括：向部門管理人員發出指引，要求他們在進行諮詢工作時邀請所有相關的員工團體(包括在部門協商委員會內沒有代表的員工團體)參與；要求部門管理人員確保半數在職者代表選自員工團體提名的人士；修改公務員比較職位列表及為蒐集有關這些職位的資料而要求部門管理人員填寫的問卷；以及因應某些因素(例如公務員工作獨有的特點及多元化的工作性質)靈活制訂公務員比較職位列表及在職者代表名單。

#### *選取大致相若的私營機構比較職位*

22. 就選取大致相若的私營機構比較職位而言，李鳳英議員關注到顧問採用甚麼準則評估私營機構職位是否與公務員比較職位“大致相若”。她詢問，相若的程度可否量化。

23. 公務員事務局副秘書長(2)回應時解釋，在公務員薪酬方面，政府的既定政策是採取公務員薪酬水平應

與私營機構薪酬水平大致相若的原則。因此，在即將進行的薪酬水平調查中，顧問會選取一些在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求等方面，與公務員比較職位大致相若的私營機構配對職位，作為薪酬水平比較的基礎。公務員事務局副秘書長(2)指出，把上述特點量化並不切實可行。顧問在選取私營機構比較職位時，會詳細研究公務員比較職位職責說明書所載的資料，並運用專業的判斷，決定能否選取大致相若的私營機構職位。

24. 李鳳英議員進一步詢問，為方便作出精確的比較，會否給予與工作相關的資料的各項元素不同的比重。公務員事務局常任秘書長回答時重申，顧問會運用專業的判斷，選取與公務員職位大致相若的私營機構配對職位，作為薪酬水平比較的基礎。她指出，以量化方式硬性比較兩個不同職位與工作相關的特點，並非切實可行的做法。政府當局從展開工作開始，便已充分瞭解到公務員隊伍與私營機構的運作性質、聘用／薪酬安排存在本質上的差異。因此，當局沒有把那些不能在私營機構中找到合適配對職位的職系／職級(例如紀律部隊職系)納入調查範圍。儘管基於本質上的差異，硬性比較公務員及私營機構薪酬的做法並不實際／可行，這些差異是政府在稍後階段考慮如何把調查結果應用於公務員時應適當考慮的因素。

25. 李鳳英議員關注到，由於公務員的工作相對穩定，他們在有關職位服務的年資普遍較私營機構的員工為長。就此，李議員詢問在進行薪酬水平調查時，會否蒐集有關服務年資的資料，而在比較公務員及私營機構的薪酬水平時，又會否考慮這些資料。鄭志堅議員與李議員有相同的關注。他質疑，鑒於在工作的穩定性方面存在本質上的差異，尤其是一些較低級的職位(例如文書及秘書職位)，當局能否為部分公務員職位選取私營機構配對職位。

26. 公務員事務局副秘書長(2)回答時表示，與在職者代表進行職位檢視會面時，會記錄與工作相關的資料(包括工作經驗或年資)。亦會蒐集私營機構比較職位的類似數據，以便在比較公務員及私營機構薪酬水平時可資參考。

#### 日後路向

27. 王國興議員察悉，在第二階段顧問向公務員事務局提交中期報告後，職位檢視程序便會展開。他建議

邀請公務員員工團體出席事務委員會的會議，就中期報告陳述意見。

28. 公務員事務局局長指出，顧問及政府當局已承諾以具透明度的方式進行調查。除了確保不同階段的工作均有員工的參與外，所有向事務委員會及諮詢小組提供的文件均會上載公務員事務局的網站，或同時送交部門管理人員及部門協商委員會。因此，在調查的任何階段，公務員員工團體及個別公務員均可隨意向政府當局或事務委員會表達意見。事實上，警察評議會職方協會的代表曾出席2005年11月21日的事務委員會會議，就委聘顧問進行薪酬水平調查一事表達意見。儘管部分員工團體對進行薪酬水平調查的事宜或許仍會存有疑慮，這些團體大多採取務實的做法，在進行調查的籌備工作時一直與顧問緊密合作。公務員事務局局長告知委員，政府當局會在2006年6月的會議上進一步向事務委員會交代薪酬水平調查的最新進展。如有必要，事務委員會可考慮是否需要邀請公務員員工團體出席該次會議，就進行薪酬水平調查的事宜發表意見。

29. 主席認為，由於政府當局及顧問在推展薪酬水平調查的實際調查工作時，一直有透過既定的諮詢機制(例如諮詢小組及部門協商委員會)諮詢公務員員工團體，他認為更務實的做法，是透過既定的機制繼續進行諮詢。然而，公務員員工團體如擬向事務委員會陳述意見，事務委員會無任歡迎。就此，主席建議，事務委員會個別委員如認為有必要，可徵詢有關員工團體的意見，以瞭解這些團體是否希望在現階段向事務委員會陳述意見。王國興議員贊同主席的建議。

30. 鑒於薪酬水平調查對公務員的影響，以及公務員員工團體的代表性，鄭志堅議員促請公務員事務局透過既定的諮詢機制，蒐集員工團體的意見，以及充分考慮這些團體的意見。

#### **IV. 為公務員而設的國家事務研習課程及相關培訓活動** (立法會 CB(1)507/05-06(04) —— 政府當局提供的文件 號文件 的文件)

##### 政府當局的簡介

31. 應主席所請，公務員事務局副秘書長(3)向委員簡介當局現時為公務員提供的國家事務研習課程及相關培訓活動。他指出，公務員事務局近年積極向公務員提供更多培訓機會，務求令公務員更瞭解內地最新的政

治、社會和經濟發展情況。公務員事務局副秘書長(3)繼而向委員簡介下列自2000年起新增的培訓課程和活動：

- (a) 除了自1993年起委託清華大學為總薪級表第45點或以上的人員舉辦課程外，公務員事務局亦在2004年委託北京大學籌辦類似的課程。目前，兩項課程皆為期17天，包括在北京市以外地區進行3天的考察活動。參與學員對這些課程皆評價甚高。至今，曾修讀這些課程的公務員約有1 500人。
- (b) 自1999年起，公務員事務局委託國家行政學院為首長級人員籌辦為期兩周的進階國家事務研習課程。為了加強向政務主任職系人員提供的培訓，該局在2004年委託國家行政學院，特別為首長級政務官籌辦為期一周的國家事務研習課程。公務員事務局的目标是讓所有尚未參加類似課程的首長級政務官在未來兩年完成該項課程。
- (c) 在2004年，公務員事務局委託外交學院籌辦為期一周的外交事務研習課程，對象為工作涉及對外事務的人員及首長級人員。這項課程迄今已舉辦兩期，培訓了36名人員。
- (d) 自1991年起，公務員事務局在港澳事務辦公室的協調下，為香港公務員舉辦主要以考察為主的專題研習課程，讓學員透過考察，認識內地不同省市。截至2005年年底，該局一共為超過1 000名公務員舉辦了56個考察團。
- (e) 根據內地與香港特區公務員的交流計劃，兩地政府互派公務員暫駐對方的機構進行3至6個月的交流實習。自計劃於2002年展開以來，香港特別行政區政府(下稱“香港特區政府”)已和北京、上海、杭州及廣東達成交流協議。截至2005年年底，共有33名香港特區政府公務員及48名內地公務員參與此項計劃。
- (f) 公務員事務局與本地各院校緊密合作，邀請本地學者就內地最新發展情況及熱點課題舉辦講座。該局亦有邀請內地官員和學

者來港主持講座。過去5年，超過26 000名來自各級的公務員曾參與這些講座。

- (g) 自2002年起，政府當局在“公務員易學網”的政府網站內設立“國情研習網”，為公務員提供一個方便的學習模式，讓他們按個人步伐研習國家事務。在2005年年中，“國情研習網”的內容進一步加強。

32. 關於未來路向，公務員事務局副秘書長(3)表示，隨着當局提供新的培訓課程及多元化的活動，在2005年向公務員提供的培訓學額已超過300個。政府當局會進一步加強國家事務培訓課程，務求達致當局在這方面所訂的整體目標，就是令公務員更瞭解內地最新發展情況，以及促進他們與內地公務員交流及建立更緊密的聯繫。

### 討論

#### *為不同職級的公務員而設的國家事務研習課程*

33. 對於政府當局致力向公務員提供更多培訓機會，藉此使他們更瞭解內地最新發展情況，鄭志堅議員表示讚賞。他並認為此舉有助實行“一國兩制”。鄭議員提到，據政府當局提供的文件第5段所載，當局特別為首長級政務官籌辦為期一周的國家事務研習課程。他關注到，專業職系的首長級人員及中層的非首長級人員是否同樣有機會接受有關國家事務的培訓。李鳳英議員亦有鄭議員的關注。就此，李議員尤其關注到當局為中低層前線公務員提供了甚麼培訓機會。

34. 公務員事務局常任秘書長回答時解釋，由於在運作上難以安排首長級政務官參加為期較長(介乎2至3周)的國家事務研習課程，該項為期一周的課程是專為這些人員而設的，以方便他們在內地接受培訓。至於其他職系的首長級人員及總薪級表第45點或以上的非首長級人員，當局已透過清華大學、北京大學及國家行政學院舉辦的課程，向他們提供為期較長的類似培訓。

35. 公務員事務局副秘書長(3)指出，首長級或較高級人員在執行職務(例如與內地當局合作推展措施及向到訪本港的內地代表團作出簡介)時，通常有較大的運作需要瞭解內地最新的發展情況及熱點課題。然而，當局亦透過向不同職級的人員提供各式各樣的國家事務培訓(包括有關國家事務的講座及“國情研習網”)，滿足中低級人員的培訓需要。公務員事務局副秘書長(3)提及政府當局提

供的文件第12段時表示，過去5年，共有26 000名人員參加有關國家事務的講座，當中約25%為總薪級表第15點以下的人員，約40%為總薪級表第15至33點的人員。他向委員保證，政府當局重視向前線公務員提供培訓機會。當局已致力在各部門加強宣傳、加強“國情研習網”的內容，以及安排更多培訓課程和講座。

政府當局

36. 李鳳英議員察悉，當局向中低級人員提供的培訓課程，以講座及網上學習的形式為主。她促請政府當局考慮為這些人員提供在內地接受培訓的機會，例如安排他們參加考察團，使他們透過親身經歷，對內地最新發展情況有更深的瞭解。

37. 王國興議員提到現時邀請內地官員及學者來港主持講座的安排。他認為，以此種形式舉辦的培訓課程可方便更多人員參與培訓。他促請政府當局與部門管理人員及公務員工會合作，為前線公務員提供更多類似的培訓機會。

38. 主席認為，鑒於內地官員和學者所具備的經驗及專業知識，政府當局除了邀請本地學者外，亦應考慮從內地邀請更多講者來港主持講座。他認為，內地講者主持的講座亦有助提升出席人員的普通話能力。

政府當局

政府當局

39. 公務員事務局副秘書長(3)回應時表示，公務員事務局多年來與內地著名大學及國家事務研習院校建立的緊密聯繫，有助公務員事務局安排內地官員和學者在到訪本港期間主持講座。這些講座大部分均讓不同職級的人員參加。職工會雖然亦有參與籌劃一些在部門層面舉辦的國家事務研習課程，卻甚少參與籌劃及安排由公務員事務局舉辦的講座。公務員事務局副秘書長(3)承諾會探討如何在此方面加強職工會的參與。公務員事務局局長補充，政府當局日後在安排講座時，會考慮主席及王國興議員的意見。

40. 主席問及向外籍公務員提供的國家事務研習課程。公務員事務局常任秘書長回應時表示，政府當局在設計及安排國家事務研習課程時已顧及這些人員的培訓需要，例如為那些在本港舉行的講座提供即時傳譯服務。此外，內地大學及院校(例如北京大學及中山大學)為外籍人員提供以英語為授課語言的國家事務研習課程。日後，國家行政學院也可以提供以英語為授課語言的課程。

*內地與特區公務員交流計劃*

41. 鄭志堅議員提到政府當局提供的文件第8段。他認為，公務員交流計劃有利香港特區政府人員與內地人員建立聯繫。他促請政府當局進一步擴大該項計劃的範圍，使更多人員可以參與。

42. 公務員事務局常任秘書長向委員保證，政府當局的目標是擴大交流計劃的範圍，包括增加參與計劃的內地省／市政府數目，以及擴展所涉工作的性質。她表示，就交流計劃在香港特區及內地政府部門選取合適的職位時，須考慮有關部門的運作安排及參加人員可從暫駐實習獲得的裨益。

**V. 其他事項**

43. 議事完畢，會議於下午12時10分結束。

立法會秘書處  
議會事務部1  
2006年2月24日