

立法會

Legislative Council

立法會 CB(4)1107/18-19 號文件

檔號：CB4/PL/PS

公務員及資助機構員工事務委員會

向立法會提交的報告

目的

本報告按立法會《議事規則》第 77(14)條的規定擬備，旨在匯報公務員及資助機構員工事務委員會("事務委員會")在 2018-2019 年度立法會會期內的工作。

事務委員會

2. 立法會藉於 1998 年 7 月 8 日通過、並於 2000 年 12 月 20 日、2002 年 10 月 9 日、2007 年 7 月 11 日和 2008 年 7 月 2 日修訂的決議成立事務委員會，負責監察及研究與公務員及政府資助公共機構，以及其他公共服務機構有關的政府政策及公眾關注的事項。事務委員會的職權範圍載於**附錄 I**。

3. 事務委員會由 18 名委員組成。范國威議員及廖長江議員分別獲選為事務委員會的正副主席。事務委員會的委員名單載於**附錄 II**。

主要工作

公務員隊伍

公務員編制、實際員額、退休、辭職、年齡分布和性別分布情況

4. 政府當局於 2019 年 5 月的會議上向事務委員會匯報公務員編制、實際員額、退休、辭職、年齡分布和性別分布的概況。事務委員會委員察悉，公務員編制預計會由 2019 年 3 月 31 日的 188 335 人(修訂預算)增加至 2020 年 3 月 31 日的 191 816 人("預算草案")。

5. 鑒於 2017-2018 年度公務員辭職的比率達到 0.8% 新高，委員對於挽留公務員的問題普遍表示關注。委員懷疑公務員的工作對於市民是否仍然具有吸引力，並促請政府當局詳細研究公職人員辭職脫離公務員隊伍的原因。

6. 政府當局表示，從近年的招聘工作接獲大量申請的整體情況中可見，公務員工作在勞工市場上始終具有吸引力和競爭力。考慮到公務員編制有超過 17 萬名公務員，2017-2018 年度公務員編制出現 0.8% 的辭職比率仍屬低水平。大約 60% 辭職者在試用期內離任，部分原因是有關人員認為自己並不適合在政府長遠發展。政府當局表示，公務員事務局會密切監察有關情況。

7. 部分委員促請政府當局考慮讓 2000 年 6 月 1 日前入職政府的公務員可選擇在 65 歲(適用於文職職系)或 60 歲(適用於紀律部隊職系)退休，以挽留經驗豐富的人員。政府當局認為，從人口政策角度來看，沒有充分理據支持讓該等公務員選擇延長退休年齡。根據香港勞動人口推算，2021 年總勞動人口達 368 萬人的高峰，然後下降至 2031 年的 351 萬，隨後至 2038 年將在大約 350 萬的低水平徘徊，及後再進一步下降。根據推算，勞動人口預期自 2030 年起出現緊張。讓 2000 年 6 月 1 日前入職政府的公務員延長服務年期無助於解決人手短缺的問題。再者，此舉亦會引致其他管理問題，例如阻礙其他人員晉升，以及缺乏健康更替等。

聘用非華裔人士為公務員

8. 事務委員會於 2019 年 4 月與政府當局討論聘用非華裔人士為公務員的事宜。

9. 為評估各項協助非華裔人士獲聘為公務員的措施有何成效，部分委員促請政府當局以定期和自願的方式，在新聘的公務員上任後收集他們所屬種族的資料，以代替向全體公務員進行調查的做法。政府當局表示，要從新聘公務員身上收集足夠數量的資料是需要時間(尤其如果員工是以自願方式提供有關資料)，才能得出較有意義的觀察結果。政府當局需要進一步詳細探討該項建議。

10. 事務委員會察悉，政府當局推出了為非華裔大學生而設的實習計劃。政府當局回應委員有關實習計劃實施詳情的提問時表示，當局已邀請大學教育資助委員會資助的 8 間大學提名非華裔大學生參加實習計劃。實習生會獲編配到直接為非華裔人士提供服務的政策局/部門工作。實習計劃是以試點形式

推行，當局計劃提供 10 個實習職位，但視乎各間大學的反應，當局或會增加實習職位的數目。實習期為期 8 個星期。公務員事務局會檢討實習計劃的成效，再決定來年實習計劃的規模。

與康樂及文化事務署救生員有關的事宜

11. 在 2018 年 9 月發生一宗涉及一名康樂及文化事務署("康文署")季節性救生員在工作期間進行水肺潛水時遇溺死亡的意外後，事務委員會與政府當局跟進此事，並邀請相關工會就康文署救生員的資歷、訓練、職系架構和人手情況等事宜表達意見。委員察悉康文署救生員無須具備水肺潛水資歷，但事實上康文署救生員在執行部分日常工作時卻需要用到相關技能，委員對此深表關注。委員促請政府當局把具備水肺潛水資歷訂定為康文署救生員的入職要求之一，並為現職的康文署救生員提供必修的水肺潛水拯救訓練，以確保康文署救生員和市民的安全。此外，委員亦認為政府當局必須訂明康文署救生員的職責範圍，以及擬訂明確指引，訂明執行水肺潛水職責及使用和維修相關設備的程序。

12. 政府當局表示，現時約有 400 名康文署救生員具備水肺潛水資歷，而所有康文署救生員均具備徒手潛水進行水中拯救工作的技能，因為徒手潛水屬香港拯溺總會頒發的泳池救生章及沙灘救生章須考核的項目。政府當局又解釋，一般而言，康文署救生員在日常工作中無須執行水肺潛水的職責。如有需要，只會由受過訓練和合資格的救生員在消防處潛水員趕抵現場之前，並在高級救生員的監督和指導下使用水肺潛水裝備進行緊急水中搜救工作。此外，康文署已聘用承辦商進行需要較長時間潛水的工作，例如檢查和維修防鯊網。因此，康文署不會考慮硬性規定該署的救生員必須接受水肺潛水拯救訓練或具備有關資歷。事務委員會通過一項議案，促請政府當局為新入職的救生員和現職救生員提供水肺潛水訓練，以及訂立徒手潛水及水肺潛水任務的詳細指引，包括使用、更換和保養相關裝備的指引。

13. 此外，委員察悉並關注到，上述救生章只以大約兩米水深的深度考核考生的徒手潛水技巧。他們質疑有關要求是否足以應付康文署水上活動場地的實際運作需要(尤其水深超過兩米的場地)，以及為何非公務員合約季節性救生員可獲豁免具備急救證書。委員認為現時康文署救生員的入職要求有不足之處和過時。他們促請康文署檢視和提高有關該署救生員的資歷和技能要求。政府當局表示，自 2019 年起，新聘的公務員救生員和長期聘用的非公務員合約救生員在上任前必須首先

完成深化的徒手潛水拯救課程，並須在 5 米深的潛水考核及格。鑒於公務員救生員和非公務員合約季節性救生員是在同一個團隊下提供拯溺和救生服務，康文署僅規定非公務員合約季節性救生員須持有由香港拯溺總會在最近 3 年頒發或重新評核的上述有效救生章，而公務員救生員則額外須要持有有效的急救證書。

14. 救生員的人手情況是事務委員會討論的另一個焦點。部分委員察悉，由於公眾泳池數目增加，公務員救生員的總人數在 2011 年至 2018 年間增加了 35%，但公務員救生員和非公務員合約季節性救生員的比例卻維持在 1:1 的水平而沒有改變。委員要求政府當局在 2019 年泳季進一步增加公務員救生員的數目。部分委員關注到，非公務員合約季節性救生員的招聘工作長時間遇到困難，令到部分水上活動場地要暫停服務。

15. 政府當局表示，截至 2018 年 8 月 1 日為止，康文署 1 959 名救生員當中有 687 名屬非公務員合約季節性救生員，但在 2018 年度泳季高峰期，非公務員合約救生員的短缺人數仍然約有 200 名。為此，康文署計劃於 2019 年推行一項先導試驗計劃，成立一支以區域為基礎的特別支援隊，可靈活調配至公眾泳池和刊憲泳灘應付突發人手短缺的情況。政府當局向委員保證，如理據充分，康文署會按現行機制爭取額外資源增加公務員救生員的數目。

16. 委員認為，與私人機構的救生員相比，康文署救生員的工作涉及更多不同範疇且更為繁複，故政府當局必須改善康文署救生員的薪酬福利條件和晉升前景，才能夠吸引和挽留人才。事務委員會通過兩項議案，內容包括促請政府當局考慮讓高級救生員晉升至三級康樂助理員，以管理水上活動中心、泳池或泳灘，並為公務員救生員進行職系架構檢討。

17. 政府當局表示，公務員救生員的薪酬調整是根據既定的按年公務員薪酬調整機制訂定，而根據現行政策，非公務員合約季節性救生員的薪酬會參考本地私人就業市場和其他相關考慮因素(例如消費物價指數等)，保持於與私營機構救生員薪酬大致相若的水平。據政府當局表示，非公務員合約季節性救生員的薪酬在 2019 年度泳季會有 8% 增幅。

18. 政府當局又向委員表示，公務員救生員現時屬技工職系，把高級救生員晉升至三級康樂助理員的建議，會改變高級技工(泳灘/泳池)及康樂助理員的職系架構。根據政府當局的政策，當局只會在個別非首長級文職職系於招聘和挽留人員方面遇到

確實和持續的困難，而這些困難無法透過更完備的公務員薪酬調整機制之下定期進行的薪酬調查解決，或有關職系的工作性質、工作複雜程度和職責出現根本轉變的情況下，才會考慮為有關職系進行職系架構檢討。然而，公務員救生員並不符合上述任何一種進行職系架構檢討的條件。因此，政府當局認為現時沒有足夠理據為康文署的公務員救生員進行職系架構檢討。不過，政府當局承諾研究此事，或制訂所需措施，以回應委員和相關工會對康文署救生員人手情況的各種事宜所提出的關注。

聘用非公務員僱員

非公務員合約僱員

19. 政府當局於 2018 年 11 月向事務委員會匯報政府聘用非公務員合約僱員("合約僱員")的最新情況。委員察悉，合約僱員的總人數有持續下降的趨勢，由 2017 年 6 月的 10 380 人進一步減少 5.8%至 2018 年 6 月的 9 773 人，但委員亦關注到，截至 2018 年 6 月 30 日，持續服務 5 年或以上的合約僱員仍然多達 3 400 人，而當中持續服務 10 年以上的合約僱員約有 2 000 人。委員一再促請政府當局以公務員職位取代已經長時間於政策局/部門任職的合約僱員的崗位。

20. 政府當局解釋，部分政策局/部門仍有需要持續委聘若干數目的合約僱員，以應付公務員未能滿足的服務需求，而這些合約僱員可能已經在政策局/部門任職頗長時間。政府當局向委員保證，當局會經常檢討聘用合約僱員的情況，而公務員事務局亦會持續與各政策局/部門(特別是僱用相當多數目合約僱員者)溝通，以確定是否有需要以公務員職位取代有長遠服務需求的合約僱員崗位。

21. 為協助合約僱員申請公務員職位，有委員建議政府當局加強為合約僱員提供訓練，為該等合約僱員申請公務員職位做好準備。委員知悉，部門管理人員或會提名包括合約僱員在內的員工參加與工作相關的訓練課程。據政府當局表示，一般而言，合約僱員由於具有政府工作經驗，在申請公務員職位空缺時，會比其他申請人佔優。現職合約僱員成功獲聘的平均比率(15%)高於其他申請人成功獲聘的平均比率(2%)。

22. 合約僱員的薪酬和附帶福利一直是事務委員會相當關注的事宜。鑒於合約僱員並非與公務員一樣按年獲得增薪，委員要求當局述明，合約僱員的薪金會否按薪酬趨勢總指標

但不扣除遞增薪額開支作出調整。此外，委員亦促請政府當局取消以政府向合約僱員的強制性公積金計劃供款所得的累算權益用作抵銷長期服務金及遣散費的安排("抵銷安排")。政府當局表示，政策局/部門會定期檢討合約僱員的薪酬，並會在適當時候作出調整。據政府當局所述，2017年聘用最多合約僱員的政策局/部門的合約僱員薪酬調整幅度，與2018-2019年度公務員薪酬調整幅度相若。至於取消抵銷安排方面，政府當局表示，一俟落實新法例的安排，聘用合約僱員的政策局/部門將會按其行事。

中介公司僱員和 T 合約員工

23. 事務委員會在本年度立法會會期內繼續密切跟進政府當局使用中介公司僱員¹和 T 合約員工²的事宜。

24. 部分委員注意到，截至2018年9月30日，委聘中介公司僱員數目超過50人的政策局/部門有6個；該等委員關注到公務員事務局在監察政策局/部門使用中介公司僱員方面的工作成效，以及政策局/部門委聘中介公司僱員從事短期工作的原因。委員認為，為確保公共服務的質素，政策局/部門委聘合約僱員填補服務期超過15個月的短期職位，是較為適當的做法。有委員對當局聘用中介公司僱員的做法表示支持，認為安排上較有彈性，令當局無需增聘公務員處理臨時工作，精簡人手調配，有助善用公帑。

25. 政府當局表示，政策局/部門委聘中介公司僱員的人數有持續下降的趨勢，由2009年的最高大約2400人下降至2018年的大約1000人。為確保政策局/部門在有充分理據及依循適當的批核程序下委聘中介公司僱員，公務員事務局已將批核採購中介公司僱員服務建議的權限授予相關政策局/部門首長級薪級表第2點或以上的首長級人員。公務員事務局會每年檢討政策局/部門委聘中介公司僱員的情況，並會不時在部門首長會議上與政策局/部門就此進行磋商。根據一般指引，採購中介公司僱員服務的合約一般不應超過9個月。若現有的合約須延長，而其累計的服務期預計會超逾15個月，相關的政策局/部門須獲公務員事務局批准。政府當局向委員保證，公務員事務局會持續監察，確保政策局/部門遵循使用中介公司僱員的指引。

¹ 中介公司僱員是指由中介公司按服務合約提供的勞動力。他們須在使用該服務的政策局/部門直接監督下工作。

² T合約員工是指政策局/部門根據政府資訊科技總監辦公室中央管理的定期合約下委聘的提供資訊科技服務的員工。

26. 政府當局續解釋，除了應付短期內緊急/未能預見或驟增的運作及服務需求，委聘中介公司僱員亦可彌補短時期人手不足的情況，因為招聘人手填補新開設的公務員職位需要介乎 9 至 15 個月的時間才能夠完成。關於中介公司僱員所提供的公共服務質素，政府當局向委員保證，採購中介公司僱員服務的政策局/部門會密切監察該等員工的工作表現，在日後續訂或批出類似的服務合約時，亦會考慮相關僱傭中介公司向他們提供的服務紀錄。

27. 在使用 T 合約員工方面，委員對於截至 2018 年 12 月 31 日各個政策局/部門合共委聘了 3 140 名 T 合約員工此一情況極表關注，而上述數字遠超於現時在政府工作的合共 2 241 名屬公務員編制或以非公務員合約聘用的資訊科技人員數目。部分委員注意到，不少 T 合約員工在政府工作的時間超過 5 年，該等委員詢問如何保障 T 合約員工的利益。他們認為政府當局應審慎檢討其資訊科技人手，並建議當局把有長期服務需要的 T 合約職位轉為公務員職位。

28. 政府當局解釋，在私營界別，以定期合約委聘資訊科技人員推行和支援資訊科技項目的做法相當普遍，這種做法令到政策局/部門能夠靈活地吸納市場上最新的專業知識和專業人才，以及促進公務員隊伍與私營機構中的資訊科技人員之間的科技知識交流。T 合約承辦商負責招聘、培訓和管理 T 合約員工，以及其他與 T 合約員工人力資源有關的事宜。關於監察 T 合約服務的使用情況，政府當局表示，根據政府資訊科技總監辦公室("資訊辦")於 2010 年就政府內使用各類資訊科技人手資源的事宜制訂的人力管理框架和內部指引，各政策局/部門應設立一支由公務員組成的資訊科技核心工作隊伍，主要負責制訂及管理資訊科技策略，並應定期檢討資訊科技方面的人手需求。資訊辦會考慮在適當時候就資訊科技人手的事宜再作檢討。

29. 委員亦獲告知，對於有長期運作和服務需要的 T 合約職位，資訊辦已提醒各政策局/部門在年度資源分配工作中爭取所需的資源，以便把相關的 T 合約職位轉為公務員職位。在 2017-2018 年度至 2018-2019 年度之間，當局獲准開設大約 320 個新資訊科技職系公務員職位，當中 190 個新開設職位是用以取代 T 合約職位。此外，政府當局會透過各個政策局/部門，向 T 合約員工提供資訊科技職系的公務員或非公務員合約職位的公開招聘資料。T 合約員工可投考有關職位。過去 5 年，約有 50 名前 T 合約員工經公開招聘獲聘為公務員。

30. T 合約員工受到剝削的問題亦是事務委員會關注的另一事宜。委員詢問政府當局採取了甚麼措施，確保 T 合約員工在新 T 合約("T25 合約")於 2019 年 2 月 1 日生效後，獲給予應有的薪酬福利待遇，以及處理 T 合約員工由於欠缺晉升前景而出現士氣低落的問題。他們促請政府當局考慮劃一 T 合約員工的最低薪酬及僱用條件，以及提高 T25 合約的資訊透明度。此外，政府當局亦應直接聽取 T 合約員工的意見。

31. 政府當局表示，T25 合約承辦商承諾對 T 合約員工的薪酬福利條件作出的改善已納入相關合約。若發現有 T 合約承辦商違反合約條款而未有在合理時間內予以糾正，資訊辦會向有關承辦商發出失責通知書。承辦商如在合約期內獲發 3 張或以上失責通知書，政府可終止其合約。政府日後在評審類似服務的標書時，會把相關承辦商過往曾否獲發失責通知書列為考慮因素之一。政府當局又表示，大部分 T25 合約承辦商均提供涵蓋門診及/或住院服務的醫療保險，部分承辦商更提供高於法例最低要求的年假、約滿酬金/長期服務獎等。對於再次獲資訊辦以 T25 合約委聘的 T 合約員工，支付予 T25 合約承辦商的服務費用會有平均 5%至 6%的增幅，相關的 T 合約員工會因而受惠。

32. 為了提高資訊透明度，政府當局表示，資訊辦於 2019 年年中起經"資料一線通"網站發放有關政府向 T25 合約承辦商支付的平均服務費的資料，並每半年作出更新。此外，T25 合約承辦商亦須定期匯報其執行合約條款的情況，包括落實改善 T 合約員工的薪酬福利待遇的進度、年度薪酬調整幅度等，並會經"資料一線通"網站發放有關資料。關於 T 合約員工的晉升前景，資訊辦並無發現 T 合約員工有士氣問題，因為近半數 T 合約員工在 T 合約期期間已升遷至較高級的職位類別。

薪酬及服務條件

2019-2020 年度公務員薪酬調整

33. 事務委員會於 2019 年 6 月的會議上討論 2019-2020 年度公務員薪酬調整的事宜。行政長官會同行政會議於 2019 年 6 月 19 日決定，2019-2020 年度的公務員薪酬按當局向 4 個中央評議會職方提出的以下薪酬調整方案作出調整：

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 4.75%(與高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同)；

- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 5.26%(與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同)；及
- (c) 低層薪金級別的公務員薪酬調整按"調高"安排處理，加薪幅度為 5.26%(與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同)。

委員普遍支持當局上述的公務員薪酬調整建議。

34. 因應事務委員會過往多年一直要求當局檢討從薪酬趨勢總指標扣減遞增薪額開支以得出薪酬趨勢淨指標的做法，政府當局決定由 2019-2020 年度開始採用各個薪金級別由 1989-1990 年度至 2019 至 2020 年度的平均遞增薪額開支，或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支(以較低者為準)，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。委員再次促請當局就從薪酬趨勢總指標扣減遞增薪額開支的做法進行更加全面的檢討。

公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討

35. 政府當局於 2017 年 4 月邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會("薪常會")為公務員薪酬水平調查("薪酬水平調查")³及入職薪酬調查⁴進行檢討，包括應在下一輪調查前檢討調查方法、應用事宜和進行調查的時間性，以及就資歷組別 8(學位及相連職系)進行專題研究，為日後進行的調查提供有用的參考資料和穩妥的基礎。薪常會於 2018 年 12 月 17 日向行政長官呈交報告書。政府當局於 2019 年 1 月向事務委員會匯報薪常會就薪酬水平調查及入職薪酬調查所作檢討的結果和建議。

36. 就薪常會提出入職薪酬調查由現行每三年進行一次改為因應特定情況在有需要時才進行的建議，有委員詢問理據為何。政府當局解釋，薪常會認為，每六年進行一次薪酬水平調查及每年進行一次薪酬趨勢調查⁵已提供一個堅實的基礎，以確保整體公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。在未來的薪酬水平調查涵蓋更多入職職級的建議下，令薪酬水平調查能

³ 根據 2007 年推行的更完備的公務員薪酬調整機制，當局須每六年進行一次薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。

⁴ 根據更完備的公務員薪酬調整機制，當局須每三年進行一次入職薪酬調查，以比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷及/或經驗要求相若的私營機構職位的入職薪酬。

⁵ 薪酬趨勢調查是更完備的公務員薪酬調整機制下的第三項調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整。

提供概括的指標，用以了解按不同資歷組別分類的私營機構入職職位的薪酬水平，是否與公務員的相應資歷組別的基準薪酬大致相若。故此，政府當局可在檢視薪酬水平調查所顯示的概括指標，以及可能對就業市場造成重大影響的特定情況後，才考慮是否需要進行入職薪酬調查。

37. 部分委員對職方參與檢討工作的事宜尤其關注。政府當局表示，職方已獲邀請在 2019 年 1 月底前就薪常會報告書提出意見。由於薪常會在檢討期間已讓職方全面參與，預計職方不會對薪常會報告書有強烈意見。政府當局在諮詢過程中收到相關持份者(包括職方)的意見後，會就日後工作路向提出建議，呈交行政長官會同行政會議作決定。

為紀律部隊職系進行職系架構檢討

38. 自 2016 年起，事務委員會委員一直關注個別和整體紀律部隊部門的薪酬福利條件。紀律人員薪俸及服務條件常務委員會於 2018 年 10 月接受行政長官會同行政會議邀請，為紀律部隊職系進行職系架構檢討，而首長級薪俸及服務條件常務委員會亦接受邀請，為 7 個紀律部隊部門/機關首長的薪俸及服務條件提供意見。行政長官會同行政會議亦決定每 10 年為紀律部隊職系進行職系架構檢討。檢討預期需時約 18 個月，大約於 2020 年年中完成。為協助委員了解相關職方團體對於此事的意見，事務委員會於 2019 年 4 月邀請相關工會/協會提交意見書，共接獲 18 份意見書。

公務員的培訓和發展

39. 政府當局於 2019 年 5 月的會議上向事務委員會簡介當局為公務員提供的培訓和發展。

40. 委員普遍認為，既然政府當局的政策是要把香港建設成為世界級的智慧城市，政府當局便應加強為全體各級公務員提供有關運用創新科技、創意與設計思維、智慧城市和嶄新科技的趨勢及應用等方面的訓練。部分委員認為，該等課程應具有適當的深廣度，務求令參加者能夠有效吸收有關概念。

41. 政府當局表示，當局為各級公務員提供有關創新科技應用的訓練。為首長級人員和高級管理人員而設的課程，重點在於提升高層人員洞悉新科技潛力的能力，以策劃創新服務。公務員培訓處("培訓處")亦為中層管理人員舉辦課程，提升他們執行創新項目的能力和管理數碼服務的實務知識和技能。新入職主任級人員的訓練已加入創新文化的元素。當局預計

2019年會有3 400名各級公務員參與由培訓處舉辦的創新科技訓練課程。2019年總共大約有43 000名人員會接受由培訓處及政策局/部門所舉辦的該等訓練課程。

42. 政府當局回應委員有關公務員學院進展的提問時表示，當局已在觀塘物色到一幅大約1萬1 000平方米的用地以建設公務員學院。當局建議採用"一地多用"的發展模式進行綜合發展。該個發展項目亦會提供其他社區設施，藉以提升區內的通達性和園景布局。當局已於2019年5月就有關方案諮詢觀塘區議會。新的公務員學院可望於2026年落成。

員工士氣

43. 事務委員會相當關注由於公務員工作壓力和工作時間長而引致的員工士氣問題。委員促請政府當局為公務員提供更多支援和加強輔導服務。為了進一步加強公務員體系的關懷文化，委員亦建議當局擴展壓力管理電話熱線輔導服務的服務範圍，把公務員家庭成員也納入其中。政府當局解釋，電話熱線輔導服務旨在協助公務員應付工作壓力和其他個人問題。公務員及其家庭成員可在公務員診所接受臨床心理服務。

44. 委員亦獲告知，為協助落實多項新措施及減輕公務員的工作壓力，政府當局已擴大公務員編制，在2018-2019年度及2019-2020年度分別增加了6 700和3 480個公務員職位，按年增幅約為3.7%和1.8%。政府當局向委員保證，當局會繼續留意員工士氣問題，以挽留人才，為市民提供有效率和成效兼備的服務。

45. 鑒於有大量合約僱員和外判員工提供公共服務，委員促請政府當局擴大獎勵計劃的範圍，把合約僱員和外判員工也包括在內，表揚他們對政府工作的貢獻。此外，有委員建議當局為合約僱員推行類似為公務員而設的長期優良服務公費旅行獎勵計劃，以激勵他們的士氣。政府當局表示，工作表現出色的合約僱員可合資格領取公務員優質服務獎勵計劃的獎項，當局亦可透過嘉獎信計劃向他們發出嘉獎信。至於為政策局/部門提供服務的外判員工，政府當局承諾會向聘用較多外判僱員的政策局/部門轉達委員的意見，設法鼓勵外判服務承辦商表揚克盡職守的員工。政府當局又解釋，由於合約僱員的僱傭條款與公務員的僱傭條款並不相同，當局並無為合約僱員提供類似長期優良服務公費旅行獎勵計劃的安排。

其他事宜

46. 在本年度立法會會期內，事務委員會亦聽取政府當局就以下事宜作出的簡介：行政長官 2018 年《施政報告》中有關公務員事務局的政策措施；2019-2020 年度《政府財政預算案》中有關公務員事務的事宜；公務員嘉獎計劃；延長公務員服務年期的最新情況；以及政府推行 5 天工作的情況。此外，事務委員會亦支持政府當局所提出的人員編制建議，在政府經濟顧問辦公室 1 個首席經濟主任編外職位撤銷後於該辦公室第五組開設 1 個首席經濟主任常額職位。該項人員編制建議已獲人事編制小組委員會通過，並已列入財務委員會的討論議程。

事務委員會舉行的會議

47. 在 2018 年 10 月至 2019 年 7 月期間，事務委員會共舉行 10 次會議。

立法會秘書處
議會事務部 4
2019 年 7 月

立法會

公務員及資助機構員工事務委員會

職權範圍

1. 監察及研究與公務員及政府資助公共機構，以及其他公共服務機構有關的政府政策及公眾關注的事項。
2. 就上述政策事宜交換及發表意見。
3. 在上述政策範圍內的重要立法或財務建議正式提交立法會或財務委員會前，先行聽取有關的簡介，並提出對該等建議的意見。
4. 按事務委員會認為需要的程度，監察及研究由事務委員會委員或內務委員會建議其處理的上述政策事宜。
5. 按照《議事規則》的規定向立法會或內務委員會提交報告。

立法會
公務員及資助機構員工事務委員會

2018-2019 年度會期委員名單

主席 范國威議員

副主席 廖長江議員, GBS, JP

委員 黃定光議員, GBS, JP
葉劉淑儀議員, GBS, JP
莫乃光議員, JP
郭偉強議員, JP
葉建源議員
葛珮帆議員, BBS, JP
潘兆平議員, BBS, MH
蔣麗芸議員, SBS, JP
朱凱迪議員
何啟明議員
林卓廷議員
邵家輝議員, JP
陳沛然議員
譚文豪議員
謝偉銓議員, BBS
陳凱欣議員

(總數：18 位委員)

秘書 朱漢儒先生

法律顧問 陳以詩小姐

* 委員名單的變更載於附錄 II 的附件

立法會
公務員及資助機構員工事務委員會

委員名單的變更

議員	相關日期
容海恩議員, JP	至 2018 年 10 月 15 日
吳永嘉議員, BBS, JP	至 2018 年 10 月 15 日
陳凱欣議員	由 2018 年 12 月 5 日起