

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會CB(1)901/04-05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1月17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, 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  
梁劉柔芬議員, SBS, JP  
楊孝華議員, SBS, JP  
王國興議員, MH  
鄭志堅議員

其他出席議員 : 劉慧卿議員, 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(3)  
王國彬先生

### **議程第III項**

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(2)  
丁葉燕薇女士, JP

**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  
梁美琼女士

---

### **經辦人／部門**

#### **I. 確認通過會議紀要**

(立法會CB(1)683/04-05號文件 —— 2004年12月21日  
會議的紀要)

2004年12月21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)684/04-05(01)—— 待議事項一覽表  
號文件

立法會 CB(1)684/04-05(02)—— 跟進行動一覽表)  
號文件

2. 委員同意在2005年2月21日下次例會討論下列  
事項：

- (a) 工作相關津貼檢討最新進展；及
- (b) 就有關薪酬水平調查的建議進行諮詢的結  
果及未來方向。

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報工作相關津貼檢討的最新進展。關於上文第2(b)段，委員察悉，政府當局會向事務委員會匯報就有關薪酬水平調查方法的建議進行諮詢期間接獲的意見、應用調查結果的方案，以及下一步工作。

### **III. 公務員事務局局長就行政長官2005年施政報告中有關公務員事務局的政策措施作簡報**

(政府當局為會議提供的文件)

立法會CB(1)684/04-05(03)號文件

其他有關文件

- (a) 行政長官在2005年1月12日立法會會議席上發表的施政報告——“合力發展經濟，共建和諧社會”
- (b) 2005年施政報告——“施政綱領”)

4. 主席提及有關公務員事務局政策措施的資料文件(立法會CB(1)684/04-05(03)號文件)，並邀請委員發問。

#### 規管公務員退休後就業的政策

#### 批准前房屋署副署長退休後就業

5. 張文光議員提到，行政長官在2005年施政報告中表示，政府堅決反對“官商勾結”，並會實施嚴格的監管制度，徹底杜絕“利益輸送”。他質疑，公務員事務局局長在批准前房屋署副署長鍾麗幃女士退休後就業的申請前，有否盡應盡的努力審查該項申請，避免鍾女士擬在私營機構從事的工作與她以往的公職有利益衝突。他亦質疑，批准鍾女士在停止政府職務約四個半月後，而非在一般為期6個月的就業禁制期後在一間私人公司任職，有否助長“官商勾結”及方便“利益輸送”。張議員認為，公務員事務局局長在此個案中有所疏忽及處理失當。他要求公務員事務局局長查找處理過程中的不足之處，以及就鍾女士的個案向公眾道歉。

6. 公務員事務局局長回應時指出，鍾麗幃女士的個案已於事務委員會在2004年12月21日舉行的上次會議上詳細討論。他強調，規管公務員退休後就業的政策的基本原則，是退休公務員擬從事的業務或工作必須合宜。他亦指出，根據現行審批機制，首長級人員提出的申請一概會轉交退休公務員就業申請諮詢委員會(下稱“諮詢委員會”)置評及提供意見。諮詢委員會是一個獨立組織，由一名高等法院法官擔任主席。鍾女士退休後就業的申請是按照現行程序處理的，當局根據批准時所得

的資料給予批准。公務員事務局局長同意，事後看來，理應可以改善處理此個案的方法，但他不同意在處理有關申請時有所疏忽，或在批准申請時判斷錯誤。然而，他向委員保證，政府當局會總結從此個案汲取的經驗，以及在現時檢討規管公務員退休後就業的政策的過程中，制訂措施改善現行機制，例如提高機制的透明度及延長退休高級首長級人員的就業禁制期。政府當局在2005年3月匯報是次檢討的結果時，會向事務委員會講述擬議措施。

7. 張文光議員不滿公務員事務局局長的回應。他認為，公務員事務局局長身為問責制主要官員，應就批准鍾麗幘女士退休後就業申請一事負責，不應試圖把責任推卸給諮詢委員會。張議員要求公務員事務局局長確定會否就鍾女士的個案向公眾道歉。

8. 公務員事務局局長澄清，雖然當局在決定是否批准首長級人員退休後就業的申請時，會考慮諮詢委員會的意見及建議，但他作為負責公務員事務的主要官員，須就有關的政策及個案負責。他重申，鍾麗幘女士的申請是按照現行程序處理的，當局根據批准時所得的資料給予批准。因此，他認為他無需就鍾女士的個案向公眾道歉。

9. 王國興議員關注到，鍾麗幘女士退休後從事的工作是否符合當局給予批准時指明的工作範圍。公務員事務局局長指出，鍾女士及她任職的公司均已證實，她沒有參與任何與地產有關的工作。

10. 王國興議員提及2004年12月21日事務委員會會議紀要第21段。他詢問，公務員事務局有否按照他在該次會議上所建議的，就鍾麗幘女士的個案採取下列行動；若有，他要求當局匯報有關行動的進展及所得資料的詳情：

- (a) 致函葵青民政事務專員及／或葵青區議會主席，要求他們澄清鍾女士在2004年6月有否參與游說區議會議員支持將青衣船廠的土地用途改為混凝土配料廠的建議；及
- (b) 致函恒基兆業地產有限公司，確定鍾女士的辦公室是否位於該公司在中區的辦事處內。

11. 公務員事務局局長指出，在2004年12月21日的事務委員會會議上，他曾答允採取行動，跟進一些有關鍾麗幗女士退休後從事的工作可能與她以往擔任的公職有利益衝突的投訴，以及在兩個月內，向事務委員會匯報有關調查的結果。公務員事務局局長確定，調查範圍涵蓋鍾女士辦公室所在的位置，以及她有否參與游說區議會議員。公務員事務局已採取行動搜集有關資料及要求有關各方以書面作出澄清，並會在提交事務委員會的報告內全面交代調查結果。公務員事務局常任秘書長補充，公務員事務局已從有關各方取得初步回應。當局會考慮是否需要及需要甚麼進一步的資料，務求向事務委員會提交一份詳述調查結果的報告。

#### 批准退休公務員在離職前休假期間工作

12. 鄺志堅議員提及前房屋署副署長鍾麗幗女士及前警務處處長曾蔭培先生退休後從事的工作。他指出，高級公務員在離職前休假期間在私營企業工作的問題，已廣受公眾關注。就此，鄺議員促請政府當局就批准高級公務員退休後就業的條款施加更嚴格的限制，使他們不會獲准在離職前休假期間工作。

13. 劉慧卿議員質疑，准許鍾麗幗女士及曾蔭培先生在離職前休假期間於私營機構工作是否恰當，在該段期間，有關人員仍然保留公務員的身份，並支取公務員的薪津。她亦質疑當局為何批准曾先生積存的假期超逾一般為期一年的上限。

14. 公務員事務局局長澄清，根據現行機制，若證實退休公務員最後在政府擔任的職位與擬議工作不會有利益衝突，便可批准有關人員於停止政府職務後，在離職前休假期間工作。政府當局正於現時進行的檢討中研究此安排是否恰當。關於批准部分人員積存的假期超過上限一事，公務員事務局局長解釋，當局只會在有理據證實有關人員因緊急工作需要而不能放取假期的情況下，才行使該項酌情決定權。

政府當局

15. 為使議員更瞭解有關情況，劉慧卿議員要求政府當局就2002年至2004年期間由首長級人員提交的退休後就業申請，提供下列資料：

(a) 申請人的姓名、離任政府前擔任的職位及有關職級；

(b) 申請人擬從事的工作；

(c) 就已獲批准的申請而言，

- 有關申請人是否獲准在離職前休假期間從事有關工作；若然，原因為何；
- 他們的離職前休假為期多久；以及就離職前休假為期超逾一年這個一般上限的申請人而言，為何批准他們積存如此長的假期；及
- 就申請人實施的禁制期為期多久；

(iv) 就不獲批准的申請而言，不批准該等申請的原因。

政府當局

16. 劉慧卿議員亦詢問，政府當局是否需取得有關人員的同意，才可披露所需資料。公務員事務局局長回應時答允就政府當局披露有關個別退休後就業申請的資料會否侵犯有關申請人的私隱權這個問題，徵詢法律意見；若會，政府當局會考慮可在何種程度上，以及可使用何種方法披露有關該等申請的資料。

政府當局

17. 劉慧卿議員指出，內地對退休官員施加為期3年的就業禁制期。她要求政府當局在現時進行的檢討中，參考內地及其他司法管轄區的審批機制。公務員事務局局長指出，現行機制是參照英國的有關安排而制訂的，當地的一般禁制期只是3個月。政府當局在檢討現行政策及機制時，會參考其他司法管轄區的做法。

18. 為確定公眾對規管公務員退休後就業的政策有何期望，尤其是公眾認為應否准許首長級人員在離職前休假期間工作，劉慧卿議員建議，公務員事務局或中央政策組應進行民意調查。公務員事務局局長回應時答允考慮劉議員的建議。他亦指出，政府當局會就改善現行機制的擬議措施諮詢公務員。

19. 李卓人議員提到，行政長官在2005年施政報告中表示，政府會實施嚴格的監管制度，徹底杜絕“利益輸送”。他認為，政府若要實施“嚴格”的監管制度，便應把退休首長級人員的就業禁制期延長至3年。李議員認為，禁制期應由退休人員離開公務員隊伍當日起計，即退休公務員的離職前休假不會計算為禁制期的一部分。鑑於公眾關注高級公務員於政府任職期間，在制訂政策或決策時會偏袒財團，藉此為退休後的工作鋪路，他認為施加較長的禁制期可釋除公眾的疑慮。

20. 公務員事務局局長解釋，政府當局實施規管公務員退休後就業的政策時需求取平衡，既要保障公務員在退休後從事業務或工作的個人權利，又要顧及公眾對

公務員廉潔正直的期望。公務員事務局局長重申，政府當局正研究改善現行機制的措施，包括把一般為期6個月的就業禁制期延長至一年。公務員初步的反應是，延長禁制期會剝奪公務員退休後就業的權利。政府當局預計，禁制期為期多久才算適當的問題會有爭議。公務員事務局局長又指出，政府當局着重維持一支廉潔而又有效率的公務員隊伍。公務員不僅受制於規管公務員退休後就業的政策，同時亦須遵守不同的法例及規例，例如《防止賄賂條例》(第201章)及《公務人員(管理)命令》。

政府當局

21. 楊孝華議員促請政府當局檢討現行假期管理及積存制度，並參考私營機構要求員工按年放取他們所賺取的所有假期的做法。他認為，公務員的有薪假期亦構成員工開支的一部分，政府當局在比較公務員及私營機構僱員的薪酬水平時應考慮此因素。公務員事務局局長回應時解釋，公務員及私營機構在假期管理及積存制度方面存在固有的差異。舉例而言，私人公司可向僱員發放現金津貼，以代替他們尚未放取的假期，但此項安排難以在公務員隊伍中實行。公務員事務局局長又指出，政府當局已大幅降低2000年6月1日或以後入職的公務員的假期賺取率及假期積存限額。然而，在2000年6月1日之前受聘的公務員仍享有較高的假期賺取率，尤其是高級公務員。他們可能會因運作需要而不能悉數放取他們每年賺取的假期。他察悉楊議員提出的檢討現行制度的建議，並答允在適當時候加以考慮。

### 控制公務員編制

22. 王國興議員察悉，政府當局會透過實施多項可行措施，致力達到在2006至07年度或之前把公務員編制削減至約16萬個職位的目標。他關注到，當局會否作出恰當的內部調配安排，以免浪費人力資源。他亦關注到，擬議計劃(例如特別無薪假期及針對性自願退休計劃)會否完全屬於自願性質，最終不會變為遣散員工的計劃。

23. 公務員事務局局長解釋，由於精簡程序及科技進步，當局確定或預計某些公務員職系(例如文書人員職系)在未來數年會有人手過剩的情況。政府當局會嘗試透過在各政策局及部門之間進行內部調配，吸納過剩的人手。當局會提供培訓課程及工作坊，使有關人員掌握所需的技能及知識，以便他們在調職後執行新的職務。公務員事務局局長向委員保證，儘管當局訂立了削減公務員編制的目標，但政府會恪守承諾，不會透過強迫遣散，迫使任何公務員離職。

24. 李鳳英議員察悉，為方便削減公務員編制，公務員事務局會提供合適的員工管理方法，以協助各政策局及部門減省人手。她認為，政府當局在推行此項政策措施時，應顧及維持公務員隊伍穩定的需要，並確保公務員隊伍可持續發展，以滿足社會不斷轉變的需求。李議員亦關注到，全面暫停招聘公務員，以及暫停招聘某些公務員職系人員5年的措施，或會對職系架構造成負面影響。

25. 公務員事務局局長答稱，政府當局致力達到在2006至07年度或之前把公務員編制削減至約16萬個職位的目標時，不會對所有政策局及部門採取“一刀切”的做法。他指出，儘管政府當局全面暫停招聘公務員，但如部門首長認為確實有運作需要招聘人手，當局是容許彈性給予豁免的。自2003年以來，由政務司司長和財政司司長共同擔任主席、他本人擔任成員的高層委員會，已批准16個政策局／部門為超過2 000個職位進行公開招聘。公務員事務局局長應李鳳英議員的要求，答允就獲得豁免，可進行公開招聘的個案，按政策局／部門提供資料，包括所涉職位的數目、職系及職級。關於暫停招聘公務員5年的措施，公務員事務局局長解釋，這是第二輪自願退休計劃下的其中一項措施，目的是由第二輪自願退休計劃實施當日起計，暫停招聘自願退休職系人員5年。

(會後補註：政府當局應李鳳英議員在上文第25段的要求提供的資料，已於2005年2月18日隨立法會CB(1)940/04-05(01)號文件送交委員參閱。)

26. 李鳳英議員亦關注到，整體而言，削減公務員編制對公務員的晉升機會有何影響。公務員事務局局長回應時解釋，不同公務員職系的晉升機會取決於多項因素，例如職系內退休人員的數目。若所有其他因素維持不變，削減公務員編制或會對晉升機會造成影響。然而，公務員事務局局長相信，公務員一般會以體諒的態度接受所造成的影響。

27. 劉慧卿議員指出，關於政府當局控制公務員編制的承諾，議員曾達成一項共識，就是應凍結首長級人員的編制。劉議員認為，如確定有首長級的職位空缺，政府當局應刪除有關職位。就此方面，她詢問公務員隊伍中有多少懸空的首長級職位。

28. 公務員事務局局長答稱，政府當局致力達到削減公務員編制的目標。各政策局及部門已着力嚴格審視人力狀況，以及查找有何範疇可以透過精簡架構、重整工序及重訂提供服務的優先次序而減省人手。過往數年，

公務員編制已逐步削減，首長級及非首長級人員的編制均有削減。關於懸空的首長級職位，公務員事務局局長解釋，空缺可以在不同情況下出現。舉例而言，如晉升選拔工作尚未完成，因而未有適當人員即時接手工作，便會有臨時空缺。公務員事務局局長應劉慧卿議員的要求，答允按政策局／部門提供資料，說明公務員編制內首長級職位的數目及該等職位的情況(該等職位是否已填補、懸空，還是凍結)。

#### 僱用非公務員合約僱員及外判政府服務

29. 李卓人議員指出，儘管行政長官在2005年施政報告內承諾會促進就業，但公務員事務局削減公務員編制的政策措施及非公務員合約制卻與行政長官的承諾互有矛盾。李議員尤其關注到，現時約有16 000名非公務員合約僱員在不同部門／政策局工作，當中部分人員按年續約，以合約僱員的身份工作多年。他詢問，公務員事務局有否任何計劃在公務員隊伍中促進就業，以便與行政長官所作的承諾貫徹一致。他亦要求當局提供資料，說明此方面有何具體措施。

30. 王國興議員亦表示關注僱用非公務員合約僱員的事宜。王議員提及受聘為地盤監督人員的非公務員合約僱員，並關注到此等人員按合約受聘，沒有任何工作保障，能否有效執行監督職務。他認為，非公務員合約制既不會有助提升提供公共服務的整體效率，亦不能確保所提供的服務符合社會的最佳利益。

31. 公務員事務局局長重申，政府雖然訂立了控制公務員編制的目標，但已明確表明不會以強迫遣散的方式裁減公務員。因此，該項措施不會影響公務員隊伍的穩定性及就業保障，與行政長官促進就業的承諾並無任何矛盾之處。事實上，在當局聘請的16 000名非公務員合約僱員中，有數千人是當局為了促進就業而根據各項創造就業的措施聘請的。公務員事務局局長又指出，非公務員合約制讓部門首長可以更靈活調配資源應付服務及運作需求，同時讓他們更有彈性，在應付削減公共開支及控制公務員編制的要求時更得心應手。當局可聘請非公務員合約僱員應付短期、臨時或正在檢討的服務需求。舉例而言，郵政署聘請非公務員合約僱員應付季節性的郵件量，而康樂及文化事務署則在夏季聘請救生員。聘請非公務員合約僱員與促進就業的政策絕無矛盾之處。為釋除王國興議員的疑慮，即受聘為地盤監督人員的非公務員合約僱員能否有效執行他們的監督職務，公務員事務局局長同意研究此事。

32. 王國興議員指出，為了達到削減公務員編制的目標，各政策局及部門以非公務員合約職位取代了部分公務員職位，以及外判部分服務。據他所知，負責提供政府服務的員工總數超過195 000人，包括168 000名公務員、約16 000名非公務員合約僱員及約11 750名臨時人員。倘若把政府承辦商聘用的員工亦包括在內，有關總人數會更多。就此，王議員要求政府當局提供資料，說明公務員編制內的員工數目、非公務員合約僱員的數目，以及透過外判安排聘請的員工數目。

33. 公務員事務局局長澄清，個別部門可視乎工作需要，聘請非公務員合約僱員應付短期或兼職性質的需求，或向私營承辦商外判服務，再由承辦商聘請本身的職員。由於政府承辦商聘請的職員並非公務員，他們因而不應納入公務員編制計算。公務員事務局局長指出，公務員編制已由高峰期的198 000人減至目前168 000人的水平。關於非公務員合約僱員的人數，他指出，政府當局就僱用非公務員合約僱員的事宜定期向事務委員會作出匯報，並會在2005年4月提交下一份報告時提供有關資料。隨着進一步精簡程序及提供服務的工作流程有所改變，非公務員合約僱員的數目長遠而言將可減少。公務員事務局局長強調，透過各政策局及部門努力不懈，當局已達到提升公務員整體效率及減省人手的目標，因而減少了員工開支方面的公共開支。他相信，政府以較低成本維持服務水平的做法符合公眾利益。

34. 李卓人議員關注外判政府服務的安排。據他觀察所得，政府承辦商所聘請的員工薪酬水平普遍偏低。因此，外判政府服務持續增加的趨勢實際上會深化香港的貧窮問題。就此，李議員要求政府當局就個別政策局及部門在未來12個月外判政府服務的計劃提供資料。他亦關注到，各政策局或部門在制訂外判計劃時，有否評估該項計劃對有關公務員的影響，以及諮詢員工。由於此事可能跨過多個政策範疇，主席指示秘書採取跟進行動，確定應向哪些政策局轉達李議員的要求及關注。

35. 楊孝華議員認為，外判安排或會有助達到小政府及最妥善運用公共資源的目標。

(會後補註：秘書於2005年1月27日致函公務員事務局，邀請政府當局按上文第34段所述，提供李卓人議員要求的資料。)

### 為公務員提供的國家事務研習課程

36. 鄭志堅議員注意到政府當局打算開辦更多國家事務研習課程，並要求當局就該等課程的詳情提供資料。他認為，該等培訓課程會有助在香港落實“一國兩制”。公務員事務局局長回應時表示，當局已開辦更多國家事務培訓課程，加深公務員對國家發展的認識。在2005年，政府當局會委託國家行政學院增辦一項專為政務主任職系的首長級人員而設的國家事務研習課程。新課程所增設的學額會在兩年內，讓政務主任職系中所有尚未參加類似課程的首長級人員完成該項修讀期預計約一星期的課程。政府當局除了開辦更多培訓課程外，亦已擴展與內地城市或省份合辦的公務員交流計劃。廣東省會繼上海、北京及杭州之後，成為另一個與政府當局開展公務員交流計劃的地方。

政府當局

37. 鄭志堅議員認為應為非首長級人員提供更多國家事務培訓課程。公務員事務局局長指出，清華大學及北京大學開辦的培訓課程是為高級公務員而設的，首長級及非首長級人員均可參加。然而，公務員事務局局長答允日後在籌劃國家事務培訓課程時，會考慮鄭議員的意見。

### 薪酬水平調查

38. 關於顧問就薪酬水平調查方法提出的建議，以及公務員事務局就調查結果的應用事宜建議的大體方案，王國興議員從政府當局提供的文件第5段得悉諮詢工作已於2005年1月7日完結。他對政府當局公布諮詢結果的計劃及如何推展薪酬水平調查的決定表示關注。公務員事務局局長回應時表示，政府當局會在2005年2月21日下次會議上，向事務委員會簡介諮詢期間收集所得的意見、應用調查結果的方案及下一步工作。

### 採用“公營部門與私營機構合作”模式興建公共設施

39. 李鳳英議員指出，政府當局曾承諾不會將公共服務私營化或公司化。她質疑為何《施政綱領》載述政府當局正研究可否採用“公營部門與私營機構合作”模式，原地重建沙田濾水廠及提供相關服務。李議員指出，有關員工曾就重建沙田濾水廠的擬議模式表達強烈的反對意見。就此，她詢問政府當局在評估此項建議的利弊及可行性時，有否充分考慮有關員工所表達的意見及關注。公務員事務局局長回應時表示，重建沙田濾水廠的模式會由有關政策局制訂。他指出，當局並未就此項工程計劃的日後路向作出決定，而負責此項工程計劃的

政策局會在適當時候向規劃地政及工程事務委員會簡介有關建議。公務員事務局已提醒部門首長及政策局局長要確保在研究工程計劃的過程中充分諮詢員工，以及不會因推行工程計劃的模式而須強迫遣散任何員工。

#### IV. 公務員培訓的最新發展

(立法會 CB(1)684/04-05(04)號 —— 政府當局提供的文件)

40. 主席指出，根據立法會與政府當局協定的安排，當局須在有關事務委員會會議最少5整天之前，就討論事項提供文件。就本討論事項而言，政府當局在協定期限(即1月10日)一天之後才提供文件。根據內務委員會在2004年11月26日會議上達成的協議，主席就討論還是從議程刪除此項目一事徵詢委員的意見。委員同意在是次會議討論此項目。

#### 政府當局作出簡報

41. 公務員事務局副秘書長(3)應主席所請，向委員簡介政府當局提供的文件。該份文件扼要交代公務員培訓及發展工作在2004至05年度取得的進展，以及2005至06年度的新計劃及工作目標。他繼而重點說明文件所載的一些主要課程及措施，詳情如下：

##### (a) 在2004至05年度取得的進展及提供的培訓

- 關於國家事務研習課程，公務員培訓處(下稱“培訓處”)除了開辦內地課程外，也提供了多項本地課程，藉此加深公務員對國家發展及基本法的認識。培訓處亦繼續加強“易學網”的“認識中國網站”。
- 培訓處已為約50個部門提供人力資源管理顧問服務，該等部門涵蓋約235個職系及30 000名人員，而該等人員大多是中低級人員。
- 網上學習這種提供培訓的模式有長足發展。在2004年，登記修讀網上課程的學員人數和瀏覽次數分別達到23 000人和450 000次。

(b) 在2005至06年度推出的新計劃及提供的培訓

- 國家事務研習課程有多項新猷，包括：委託中國外交學院開辦外交事務研習課程、委託國家行政學院特別為政務主任職系的首長級人員開辦課程，以及與廣東省簽訂協議，為公務員交流計劃提供更多名額。
- 培訓處會推出一連串推廣作息均衡的講座及活動，協助員工正面面對壓力，並把壓力轉化為提高效率的動力。
- 為了進一步推動持續學習的文化，公務員事務局將於2005至06年度推行兩項資助計劃，為希望在工餘時間進修的人員提供資助，讓他們提升個人的知識、能力和學歷。當局已預留約1,000萬元，作為該兩項計劃的資助費用。
- 公務員事務局的一般職系處已由2005年1月起，為文書及秘書職系人員提供新的培訓計劃，使該等人員能向市民提供更優質的服務，以及應付工作的轉變。該項計劃估計可提供5 600個的培訓名額。
- 關於當局打算在2005年推行的新一項特別無薪假期計劃，公務員事務局建議為放取此種假期的人員提供培訓資助，鼓勵他們進修，每人每年可申請發還的費用上限為3萬元。

討論

高級公務員的培訓及發展

42. 楊孝華議員明白國家事務研習課程對加深公務員對國家發展的認識發揮重要作用，並關注到當局亦應重視海外培訓課程，以期開展高級公務員的國際視野。楊議員從文件附件一得悉，在2004至05年度，只有18名人員曾修讀海外的管理課程。他詢問，當局是否因國家事務研習課程的培訓資源需求增加，而減少為提供海外培訓而撥出的資源。他認為，安排高級公務員前往海外著名學府(例如牛津大學或劍橋大學)接受培訓，以及前往海外機構(例如聯邦調查局)實習，對發揮有關人員的潛質相當重要，並有助維持一支優質的公務員隊伍。楊議員又指出，政府應培訓及培育本身的高級公務員班子，而非在市場物色合適的人才。

43. 公務員事務局常任秘書長回應時解釋，楊孝華議員描述的18名人員是修讀特定海外管理課程的人員，並不反映參加海外培訓及實習計劃的人員總數。她強調，政府當局重視擴展高級公務員的視野，並沒有減少海外培訓課程的名額。當局除了提供專門範疇的海外培訓課程，例如為警務人員提供與保安有關的培訓課程外，也為高級公務員提供海外培訓課程，擴展他們的視野及促進他們的個人發展。舉例而言，根據為試用期滿的政務主任提供的培訓計劃，當局會安排員工前往海外著名學府修讀公共行政課程。

#### 與內地合辦的公務員交流計劃

44. 鄺志堅議員提到文件附件二，並認為與內地合辦的公務員交流計劃對香港特別行政區政府(下稱“香港特區政府”)及內地有關市政府的公務員均有好處。鄺議員詢問，政府當局有否計劃擴展該項計劃的涵蓋範圍，增加2005至06年度的名額。公務員事務局副秘書長(3)回應時表示，廣東最近繼上海、北京及杭州，成為另一個參與公務員交流計劃的地方後，預期兩地的公務員在2005至06年度會有更多交流機會。他指出，雖然政府當局的目標是為公務員提供更多交流機會，讓他們掌握國家發展，但確實有多少名公務員參與交流計劃，則會視乎香港特區政府與內地有關市政府的運作安排而定。

#### 人力資源管理的顧問服務

45. 李鳳英議員提到文件第15段，並詢問政府當局如何得出人力資源管理顧問服務涵蓋的人員數目。公務員事務局副秘書長(3)解釋，該3萬名在2004至05年度受惠於此等顧問服務的人員，就是指參加培訓處協助就相關課題籌辦的計劃(包括講座／工作坊)的人員。培訓處已為約50個部門提供此等顧問服務，以便各部門的人員就良好人力資源管理措施交流經驗，集思廣益。

#### 為文書及秘書職系人員推出的新培訓計劃

46. 鄺志堅議員從文件第21段得悉，公務員事務局的一般職系處已為文書及秘書職系人員推出新的培訓計劃。他質疑政府當局是否認為此等職系的人員表現未符理想，以及需要透過專為他們而設的特別培訓計劃提升他們的工作技能。鄺議員亦指出，政府當局聲稱文書及秘書職系有過剩人手，但據他從此等職系的人員了解，情況與當局所說的正好相反，各部門／政策局正僱用非公務員合約僱員執行文書及秘書職務，實際上正在以非公務員合約職位取代公務員職位。鄺議員批評政府當局對文書及秘書職系的人員不公平。

47. 公務員事務局常任秘書長回答時表示，公務員事務局透過各部門首長及政策局局長每年提交的人力計劃，監察各部門及政策局的人力狀況。為了達到維持公務員隊伍精簡而效率高的目標，各部門首長及政策局局長已努力不懈地精簡工序、重整架構及重訂提供服務的先後次序。此外，鑑於當局應用資訊科技提供服務，部分輔助人員(例如執行文書及秘書職務的人員)的工作量已經減少。公務員事務局常任秘書長強調，雖然已確定或預期某些公務員職系有過剩人手，但政府當局已承諾不會實行任何遣散計劃處理過剩人手的問題。當局反而推行自願離職計劃(例如兩輪自願退休計劃)，並安排在政府部門之間重新調配人手。舉例而言，當局調配了約500名文書人員到入境事務處協助執行更換智能身份證的工作，並調配了一些其他人員到效率促進組的綜合電話查詢中心，接聽公眾的查詢和投訴。公務員事務局常任秘書長指出，文書及秘書職系約有2萬名人員。他們在超過60個政府部門服務，主要在財政、一般行政及人力資源等範疇提供內部支援。鑑於新職務所需的技能，例如應用資訊科技協助接聽查詢，有別於現時提供內部支援服務所需的工作技能，政府當局為文書及秘書職系的人員推出了新的培訓計劃。此等計劃具有積極的目的，當局在調配該等人員執行新職務之前，會為他們提供適當培訓，讓他們掌握所需的專業知識及技能，以及鼓勵他們以積極態度適應不斷轉變的工作需求及環境。

48. 關於鄺志堅議員就僱用非公務員合約僱員執行文書及秘書職務一事表達的關注，公務員事務局常任秘書長表示，當局在僱用非公務員合約僱員執行該等職務方面有嚴格管制。根據現行安排，部門首長須請一般職系處協助，從現有一組人員中調配適當的公務員執行該等職務。部門首長只可在一般職系處未能應要求作出調配的情況下，招聘非公務員合約僱員執行有關職務。然而，鄺志堅議員關注到，根據財務封套安排，部門首長會嘗試以非公務員合約職位取代公務員職位，藉此減少員工開支方面的開支。公務員事務局常任秘書長指出，由一般職系處中央管理的現行重新調配機制，已計入員工開支的因素。她向委員保證，部門首長不會基於節省開支的理由，拒絕一般職系處為應付他們的服務需要而從現有一組人員中調配人手的安排。

49. 為方便議員了解現時的情況，鄺志堅議員要求政府當局提供資料，按政策局／部門分項列出工作與某些公務員相若的非公務員合約僱員的人數，以及說明政府當局會採取何種措施處理有關的情況。公務員事務局常任秘書長答允，政府當局在2005年4月就僱用非公務員合約僱員一事向事務委員會作出簡報時，會提供所需資料。

為非公務員合約僱員及臨時僱員提供培訓機會

50. 王國興議員提到建議為在外間進修的前線員工提供的培訓資助計劃，並關注到政府部門僱用的非公務員合約僱員及臨時僱員會否有資格根據該項計劃申請資助；若否，有否為此等僱員提供任何培訓課程，以提升他們的工作技能。公務員事務局副秘書長(3)指出，建議為前線員工提供新的培訓資助計劃，旨在鼓勵公務員持續學習，提升個人的知識、能力和學歷，並非旨在為非公務員合約僱員或臨時僱員提供資助。公務員事務局副秘書長(3)亦指出，部門會視乎有否需要為非公務員合約僱員提供培訓，讓他們掌握某些工作技能，以達到工作要求，並在有需要時為有關人員提供專業培訓。公務員事務局副秘書長(3)應王議員要求，答允政府當局在2005年4月就僱用非公務員合約僱員一事向事務委員會作出簡報時，會就向非公務員合約僱員提供的培訓提供資料。

51. 王國興議員認為，政府當局正歧視非公務員合約僱員及臨時僱員，不為他們提供與公務員相同的培訓機會。他要求把他對此種歧視表達的強烈不滿記錄在案。王議員又認為，政府當局不公平對待根據非公務員合約制僱用的人員，因為他們所執行的職務與同等職級的公務員相若，卻收取較低薪酬。因此，他要求政府當局從速檢討非公務員合約制。

52. 然而，楊孝華議員持不同意見。他指出，為公務員提供的培訓是投資而非員工福利。政府應優先為有潛質晉升的常額人員提供培訓機會。他認為，只有優先為常額人員提供培訓，才能妥善運用培訓資源，求取合理的回報。

53. 公務員事務局局長回應時表示，當局會為公務員及非公務員合約僱員提供專業培訓，讓他們掌握所需的工作技能，但旨在擴展視野及提升整體能力的共通技能培訓，則主要是為常額編制的公務員提供的，目的在於加強他們應付未來挑戰及適應轉變的能力。公務員事務局局長指出，現時提供培訓的安排是為了有效及審慎運用公共資源而作出的，絕對沒有歧視非公務員合約僱員。公務員事務局局長應王國興議員要求，答允考慮就不同級別的公務員可修讀的培訓課程提供資料。

54. 關於王國興議員對非公務員合約僱員薪酬水平的評論，公務員事務局局長指出，政府已就僱用非公務員合約僱員的事宜訂定詳細指引，供部門首長依循。按照一般原則，非公務員合約僱員的聘用條款及條件不應較《僱傭條例》(第57章)所訂的遜色。對於非公務員合約僱員的薪酬應定在哪個水平才算適當，公務員事務局局長明白會有不同意見，但強調只要政府向非公務員合約僱員提供的聘用條款合理，並符合市場所提供的條款，便不應將非公務員合約僱員及公務員在薪酬水平方面的差別視為歧視。就此，公務員事務局局長指出，公務員薪酬是按多項因素釐定的，這些因素包括薪酬調整及每年增薪額。鑑於公眾關注公務員薪酬水平與私營機構僱員薪酬水平的差距，政府當局為了回應公眾的關注，會進行薪水平調查，而這項調查是制定更完備的公務員薪酬調整機制的部分工作。

#### 作出培訓安排的機制

55. 李鳳英議員要求當局就批放員工參加培訓課程的安排提供資料，特別是有關員工是否須放取假期；若然，有否就為此放取的假期施加任何限制。公務員事務局副秘書長(3)回覆時解釋，按照一般做法，部門首長會批放員工參加專業培訓課程，有關員工無須為此放取假期。至於共通技能的培訓課程，部門首長可視乎工作的急切性酌情批放員工參加。公務員事務局副秘書長(3)補充，關於會在2005至06年度為在外間進修的員工推出的新培訓資助計劃，當局雖然會資助獲批的申請人進修，但預期他們會在非正常工作時間修讀培訓課程。

56. 李鳳英議員關注到是否有公平而合理的機制，識別合適人員參加不同的培訓課程。公務員事務局副秘書長(3)回應時表示，當局會按季或按年預早發出通告，邀請員工報名參加培訓處所開辦的培訓課程。部門首長會因應有關員工表示的興趣及部門在運作方面的需要，向培訓處提供推薦參加不同培訓課程的人員名單。

57. 公務員事務局常任秘書長亦指出，就時間較短的培訓課程(例如講座或工作坊)而言，在邀請報讀培訓課程的通告發出後，有關人員如獲所屬部門首長推薦，可報讀有關課程。至於為期較長的培訓及發展課程，即持續數星期以至一年的課程，則會按一個更有條理的方式挑選合適的人員參加。對培訓的興趣及需要會在每年的工作表現評核報告中說明，以及在評核會見中討論。就某些職系而言，有關人員的培訓需要及潛質會由一個培訓特別委員會評審，挑選合適人員參加為期較長的培訓課程(例如海外培訓課程)的過程，除了涉及有關人員的直

## 經辦人／部門

屬上司或所屬部門首長外，亦涉及其他方面的人士。此機制有助挑選有潛質晉升的人員，也是公務員接任計劃的一部分。公務員事務局常任秘書長認為，現行機制既公平，透明度又高。

## **V. 其他事項**

58. 議事完畢，會議於下午1時結束。

立法會秘書處  
議會事務部1  
2005年2月18日