

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1768/04-05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5月20日(星期五)
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
王國興議員, MH
鄭志堅議員

缺席委員：陳智思議員, JP
梁劉柔芬議員, SBS, JP
楊孝華議員, 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(3)
王國彬先生

議程第IV項

效率促進組專員
柏志高先生, JP

公務員事務局首席助理秘書長(人力)
葉李杏怡女士

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
梁美琮女士

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會 CB(1)1521/04-05 號 —— 2005 年 4 月 18 日
文件 會議的紀要)

2005年4月18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)1522/04-05(01) —— 待議事項一覽表
號文件

立法會 CB(1)1522/04-05(02) —— 跟進行動一覽表)
號文件

2. 委員察悉，政府當局建議在2005年6月20日下次例會討論下列事項：

(a) 有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展；及

(b) 公務員諮詢機制。

3. 關於上文第2(a)段，委員察悉，政府當局建議向事務委員會匯報有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的最新工作進展。關於上文第2(b)段，委員察悉，政府當

局建議向事務委員會匯報在公務員體制內不同層面的諮詢機制，以及當局對李卓人議員所提相關事宜的回應。

III. 管理行為失當或表現欠佳公務員的措施

(立法會CB(1)1522/04-05(03)——政府當局提供的
號文件 文件)

政府當局作出簡介

4. 公務員事務局副秘書長(3)應主席所請，向委員簡介政府在管理行為失當及表現欠佳的公務員方面所採取的措施。關於管理行為失當的公務員的措施，公務員事務局副秘書長(3)重點提到政府當局文件所載的下列各點：

- (a) 為了加快及更有系統地處理行為失當的個案，政府在2000年設立公務員紀律秘書處(下稱“紀律秘書處”)，集中處理根據《公務人員(管理)命令》採取的正式紀律行動。在紀律秘書處於2000年成立以前，就須召開聆訊的紀律個案進行的行動一般在7至18個月內完成，而無須召開聆訊的個案則可在1至9個月內完成。在2004至05年度，處理兩類個案所需的時間已分別縮短至3至9個月及1至3個月。
- (b) 為確保公務員在品行和誠信方面都達到高標準，公務員事務局與廉政公署及各部門緊密合作。紀律秘書處的職員亦定期探訪部門，並與部門管理人員分析在紀律方面的趨勢及最新情況，從而協助他們更妥善定出管理層在員工管理方面的目標和緩急次序。
- (c) 政府當局雖然明白到紀律個案須從速處理，但同樣緊記依循適當的程序處理紀律個案的重要性。當局訂有多項措施，確保涉嫌行為失當的人員有公平的聆訊及充分機會為自己辯解。其他措施包括就證據是否足以證明所指的失當行為屬實徵詢律政司的意見，以及就處分的輕重徵詢公務員敘用委員會的獨立意見。

5. 關於管理表現欠佳的人員的措施，公務員事務局副秘書長(3)表示，如任何人員的表現持續欠佳，政府當局會對有關人員採取行動，包括根據《公務人員(管理)命令》第12條(下稱“第12條機制”)着令有關人員退休。在2003年3月，公務員事務局頒布了一套處理表現持續欠佳人員的修訂程序。根據該套修訂程序，如任何人員在12個月內的整體表現被評核為“欠佳”，便有理據引用第12條對有關人員採取行動。實施修訂程序後，迫令表現持續欠佳的人員退休所需的時間已經縮短。政府當局現正因應實施修訂程序兩年以來所得的經驗檢討有關程序，而當局初步認為該等程序有進一步精簡的空間。在擬定進一步精簡有關程序的方案時，現行程序的基本原則會維持不變，即如某名人員的表現未達應有的標準，便會提醒他，並透過輔導、培訓或其他行政措施，協助他改進表現。當局只會在該等措施未能達到預期效果時，才引用第12條採取行動。公務員事務局亦會確保所採取的程序公平公正，個別人員的合法權利得到合理保障。公務員事務局會於短期內就有關建議徵詢公務員敘用委員會及職方的意見。

討論

紀律處分

6. 鄭志堅議員從政府當局的文件附件A所載的數字得悉，在根據《公務人員(管理)命令》作出4種嚴重處分的個案中，作出降級處分的個案數目最少(在2002-03年度至2004-05年度期間只作出了一次降級的處分)。他關注到，紀律處分當局有否充分考慮應否對裁定行為失當的公務員作出此種處分。鄭議員提到一名執達主任助理職系人員的個案，該名人員8年前曾作出失當行為，其後一直保持良好的工作表現紀錄。他質疑紀律處分當局為何對該名人員作出迫令退休的嚴重處分，而非將該名員工降級。鄭議員指出，被降級的人員仍有機會繼續在公務員隊伍工作，但被迫令退休的人員卻會失去工作。就此，鄭議員促請公務員事務局檢討作出處分的政策，使處分的輕重與有關失當行為的嚴重程度相稱。

7. 公務員事務局局長回應時向委員保證，根據既定的紀律程序，當局設有措施，確保處理紀律個案的程序(包括作出處分的程序)公平及適當。公務員事務局常任秘書長補充，紀律處分當局在作出處分時，會先研究有關部門首長的建議，並考慮紀律秘書處的意見及相關因素(例如類似先例的處分)，繼而會就處分的輕重諮詢公務員敘用委員會。因此，紀律處分當局依循所需程序行事及考慮有關因素後，才決定處分的輕重。至於作出降級

處分的個案數目偏少一事，公務員事務局常任秘書長表示，在某些情況下，基於管理或工作環境方面的考慮，降級的處分或許並不切實可行。

8. 鄭志堅議員強調，處分的輕重應與罪行／失當行為的嚴重程度相稱。在作出處分時，如管理方面的考慮是決定因素，便會對有關人員不公平。李卓人議員贊同鄭議員的意見。主席亦關注到，部門管理層可能傾向建議迫令退休而非降級，以免有關人員一旦不滿紀律處分當局的裁決，便可能出現員工管理的問題。

政府當局

9. 公務員事務局常任秘書長回應時解釋，管理方面的考慮事項包括以下兩方面：有關人員所屬職級之下是否有較低的職級可讓他／她降級；若有較低的職級，他／她降級後能否有效執行有關的工作。紀律處分當局在作出降級的處分時，會考慮有關人員的職級及職位的實際情況。公務員事務局常任秘書長應主席的要求，答允研究現行機制在決定處分輕重的事宜，以及就紀律個案作出處分時考慮如何處理委員的關注。

10. 鄭志堅議員關注到，一如當局就紀律個案作出處分的輕重程度所顯示，政府當局對待職級較高的人員比對待職級較低的人員寬鬆。公務員事務局局長回應時請委員留意資料文件的附件B。他指出，首長級人員被免職個案的百分比較非首長級人員被免職個案的百分比為高。他表示，根據政府當局的政策，若犯了同類罪行，職級較高的人員所受的紀律處分一般會較職級較低的人員為重，因為高級人員理應樹立榜樣，以身作則。

處理就紀律處分當局的裁決提出的上訴

11. 李卓人議員要求當局提供資料，說明如人員不滿紀律處分當局的裁決，可透過甚麼渠道提出投訴。李議員認為，當局應成立獨立上訴委員會，處理就紀律個案提出的上訴，以便由公務員隊伍以外的獨立人士對有關個案作出客觀的檢討。

12. 公務員事務局常任秘書長回應時強調，現行紀律處分制度已訂有適當的措施，確保涉嫌行為失當的人員能獲得公平的聆訊，以及當局作出的處分公平合理。該等措施包括：就證據是否足以證明所指的失當行為屬實徵詢律政司的意見，以及委任並非當事人上司的人員擔任研訊人員，以決定當事人應否受到懲處。任何人員如對紀律處分當局的裁決不滿，可向行政長官或他所授權的人員提出上訴。公務員事務局會就上訴個案提供資料，供行政長官考慮。公務員事務局局長補充，對紀律

處分當局的裁決不滿的人員亦可向法院申請司法覆核。他表示，政府不時透過法律程序，為本身就紀律個案作出的裁決辯護，而在絕大部分此類司法覆核個案中，法院都判政府勝訴。

13. 李卓人議員仍然認為，上訴個案應由一個獨立上訴委員會而非行政長官或其授權的人員考慮。公務員事務局局長回應時表示，公務員敘用委員會是一個法定機構，由行政長官委任的非公務員組成，負責就公務員的聘用、晉升和紀律事宜，向行政長官提供獨立意見。他指出，一如公務員敘用委員會的周年報告書所顯示，政府當局實際上接納了公務員敘用委員會就此等事宜提出的所有建議。

14. 鄭志堅議員再次提及該名被迫令退休的執達主任助理職系人員的例子。鄭議員指出，他曾聯同其餘兩名代表勞工界功能界別的立法會議員致函行政長官提出上訴，並要求行政長官進一步考慮此個案的處分。令他感到詫異的是有關人員竟接獲公務員事務局就此事作出的回覆。他質疑紀律處分機制是否公平。鑒於公務員事務局既擔當紀律處分當局，負責決定處分的輕重，又充當上訴機構，裁定應維持原來的裁決，鄭議員質疑當局會否秉持自然公正的原則。李卓人議員表達類似的關注。

15. 公務員事務局副秘書長(3)回應時解釋，關於人員就紀律裁決提出的上訴，處理程序會因應有關個案的情況而有所不同。任何人員如就其部門首長的紀律裁決提出上訴，有關個案通常由公務員事務局局長處理。該等人員如不滿公務員事務局局長就其初次上訴所作的裁決，可向行政長官提出上訴，或向法院申請司法覆核。在該階段，他們提出的上訴／司法覆核會分別由行政長官辦公室／法院處理。公務員事務局副秘書長(3)表示，就鄭議員提及的個案而言，公務員事務局已就有關人員提出的上訴作出回應。如該人員進一步向行政長官提出上訴，有關個案便會由行政長官辦公室處理。公務員事務局局長向委員保證，政府當局緊記依循適當程序處理紀律個案的重要性。當局設有多項措施，確保紀律個案會按自然公正的原則處理。不滿紀律裁決的人員所提出的上訴，亦會按相同的原則處理。

監察部門管理層在紀律研訊中的表現

16. 李卓人議員引述兩宗涉及郵政署人員的紀律個案，有關人員結果被當局革職。他表示，此等個案涉及部門管理層的不當做法。然而，在當局作出的紀律行動中，卻由下屬人員承擔一切後果。因此，李議員關注到

有否足夠措施監察部門管理層的表現，以免在員工管理及部門行政方面的不當做法可能令下屬人員違規。涂謹申議員亦有李議員的關注，並促請公務員事務局對涉嫌行為失當的公務員採取行動時，研究管理層有否管理失當。

政府當局

17. 公務員事務局常任秘書長回應時表示，如公務員事務局在進行紀律程序時，發現在員工管理方面失當之處，便會與有關人員的部門管理層作出跟進。她向委員保證，對於不恰當的管理手法，政府當局是不會姑息的，並會採取所需行動糾正所確定的任何問題。李卓人議員要求公務員事務局向他提供進一步資料，說明當局就郵政署上述個案可能存在的員工管理問題採取甚麼跟進行動。主席要求政府當局就此事與李議員聯絡，因為根據事務委員會一貫的做法，除非個案涉及廣泛公眾的利益，否則不會處理個別的個案。公務員事務局局長答允進一步詳細研究李議員提及的個案。

涉及紀律部隊人員的紀律個案

18. 張文光議員提及政府當局在文件附件B中按處分及職級列出的公務員紀律個案分項數字。他察悉並關注到，鑒於紀律人員職系及文職人員職系的在職總人數，涉及紀律人員職系的紀律個案所佔百分比比較高。張議員完全理解，導致這情況的原因可能是紀律部隊首長對屬下員工有較高的要求，以及紀律人員獨特的工作環境令他們面對較多引誘。然而，他關注到公務員事務局有否研究問題的癥結，以及要求紀律部隊制訂措施解決問題，例如向屬下員工提供更多培訓及指引。

19. 公務員事務局局長同意，事實上，紀律人員職系需執行執法職務，因此在操守和品行方面須達到較高的標準。然而，公務員事務局局長認為不應把文件附件B提供的數字視作指標，因而認為紀律人員的紀律個案佔較高百分比。他指出，涉及違反規範公務員品行的規則的個案數目在過往數年大致上維持穩定。此外，根據廉政公署年報載列的數字，涉嫌／被定罪的貪污個案數目一直減少。公務員事務局局長提及文件第23段提供的資料時指出，香港公務員隊伍的廉潔操守和效率，在國際上獲得高度評價。他並以世界銀行最近發表的研究報告及《二零零五年全球競爭力年報》為例，指出當中載述第三者對此的認同。他向委員保證，政府絕不姑息違反規範公務員品行的規則的行為，並會在適當的情況下嚴格執行紀律行動。

20. 公務員事務局常任秘書長觀察到，一如文件附件B提供的數字顯示，根據《公務人員(管理)命令》免職的個案所佔百分比，較根據《公務人員(紀律)規例》免職的個案所佔百分比為高。她指出，當局不斷致力讓員工更瞭解他們應秉持的崇高操守及誠信標準，包括提供培訓。近年來，由廉政公署轉介各部門考慮作出紀律／行政行動的個案數字一直有所減少。為方便部門管理層處理此等轉介個案，公務員事務局已安排部門管理層與廉政公署負責有關個案的人員會面。紀律秘書處的職員亦定期探訪各部門，與各部門分析在紀律方面的趨勢及最新情況。

政府當局

21. 張文光議員不滿政府當局的回應未有直接處理他所關注的問題，即紀律人員的紀律個案所佔百分比偏高的問題。張議員指出，根據紀律部隊條例處理的個案並無包括涉及紀律部隊高級人員的個案。他表示，涉及所有紀律人員的紀律個案總數定會更多。就此，他要求政府當局檢討有關情況，以及探討有何措施解決問題。公務員事務局局長重申，鑒於紀律部隊的角色及職責性質特殊，部門管理層在公務員規則及品行方面對紀律人員抱有很高的期望。他表示，政府當局會繼續密切監察紀律個案數字隨時間的變化，以及因應張議員就紀律部隊的個案數字所表達的關注，檢討有關情況。公務員事務局常任秘書長答允向有關的部門首長，轉達張議員對紀律人員職系的紀律個案所佔百分比的觀察所得。

22. 涂謹申議員指出，正如法院最終裁定有關紀律人員勝訴的多宗司法覆核申請所顯示，紀律部隊首長是根據有關人員過往的表現或他們對這些人員的主觀判斷而非證據採取紀律行動的。涂議員認為，公務員事務局應提醒部門首長留意，根據證據進行客觀而公平的紀律研訊十分重要。此外，就法院裁定政府敗訴的司法覆核個案而言，如政府當局之前曾就證據是否足以證明所指的失當行為屬實徵詢律政司的意見，當局應研究及重新詳細評估律政司所提供的意見，探討可否作出改善，以免紀律裁決日後受到法律挑戰。

23. 公務員事務局副秘書長(3)解釋，涉及紀律部隊某些人員(主要為員佐級和中級人員)的紀律個案，會由有關的紀律部隊首長根據有關的紀律部隊條例條文作出裁決。然而，對部門首長就紀律個案作出的裁決提出的上訴，則會由公務員事務局局長根據行政長官轉授的權力處理。公務員事務局副秘書長(3)向委員保證，紀律處分機制訂有措施，確保聆訊公平及處理紀律個案的程序適當。公務員事務局就處理紀律個案的事宜與各部門定期聯絡。舉例而言，在某些個案中，如環境證據令人對某

名人員是否適宜留任有實質的懷疑，但因履行舉證責任的固有困難，必須達到經得起司法審查的標準，以致紀律行動受阻，公務員事務局便會建議有關部門考慮引用第12條採取行動，基於不信任而着令該名人員為公眾利益而退休。後者屬行政而非紀律措施。如此被着令退休的人員仍有資格在年屆正常退休年齡時領取退休金。公務員事務局亦會與有關的部門管理層討論法院就司法覆核個案提出的意見，包括所汲取的任何教訓。公務員事務局副秘書長(3)表示，法院就政府當局處理紀律研訊的方法提出負面評論的司法覆核個案的數目近年已逐漸減少。

紀律個案的處理時間

24. 李鳳英議員關注到有關人員會因紀律研訊遲遲未能了結而面對極大壓力。此外，李議員認為，關於在紀律研訊期間着令停職的個案，研訊過程遲遲未能完結，亦會令人關注到公帑是否使用得宜，因為有關人員在停職期間繼續支取薪酬。就此，李議員要求政府當局概述現行紀律處分機制如何可確保處理紀律個案有適當的程序，能做到公平、合理和具透明度，同時又達到公眾的期望，以有成效及有效率的方式處理紀律個案。

25. 公務員事務局常任秘書長回應時表示，紀律秘書處在2000年設立，集中處理根據《公務人員(管理)命令》採取的正式紀律行動後，紀律個案的處理時間近年已逐漸縮短。整體而言，超過八成須根據《公務人員(管理)命令》召開聆訊的紀律個案可在3至9個月內完結。然而，就複雜並需更深入調查的個案而言，包括等候刑事調查結果及／或法院判決而暫緩採取紀律行動的個案，處理時間一般會較長。公務員事務局常任秘書長指出，根據《公務人員(管理)命令》第11條，如某名人員被裁定犯了刑事罪行，便可對該名人員施加懲罰而無須進行任何進一步的聆訊。她向委員保證，政府當局緊記依循適當程序處理紀律個案的重要性，以及有需要切合公眾對公務員須秉持崇高操守標準的期望。

26. 公務員事務局副秘書長(3)表示，政府當局因應外界關注紀律研訊期間的停職安排，已要求部門管理層保持警覺，確保只會在有必要的情況下才作出停職安排。然而，在某些情況下，部門管理層如認為有關人員在洗脫所涉的刑事控罪／紀律指控前留任，並不符合公眾利益，加上又未能作出合適的調職安排，便會着令有關人員停職。他表示，着令停職的個案數目在以往數年有所減少，由2001年年中的約150宗減至2005年3月的約80宗。他亦指出，大部分都是停薪停職的個案。帶薪停

職的個案數目近年來已穩步減少。在2001年年中作出的粗略統計顯示有70宗該類個案。在2005年3月，該類個案則約有20宗。李鳳英議員要求政府當局提供進一步資料，說明過去3年，有多少宗在紀律研訊期間着令停職的個案，以及分項列出當中有多少宗是停薪停職及帶薪停職的個案。就帶薪停職的個案而言，李議員要求政府當局就最長的停職期提供資料。公務員事務局副秘書長(3)答允提供所需資料。

管理表現欠佳的人員

27. 王國興議員察悉，根據在2003年3月公布的處理表現持續欠佳人員的修訂指引，表現持續欠佳的人員會獲得適當的輔導。他詢問輔導有關人員的安排，例如由甚麼人提供輔導，以及如主管人員的管理手法不公平或不適當，有關人員有何渠道投訴他們。王議員關注到，在有關過程中會否同時考慮主管人員或管理人員輔導及管理下屬的表現。

28. 公務員事務局副秘書長(3)回覆時表示，根據第12條機制，表現持續欠佳的人員會由直屬主管人員或部門管理層指定的人員督導及輔導。如某名人員的表現未達應有的標準，便會提醒他，並透過輔導、培訓或其他適當的行政措施，協助他改進表現。當局只會在該等措施未能達到預期效果時，才基於公眾利益着令有關人員退休。

29. 公務員事務局常任秘書長表示，根據現行的工作表現評核制度，員工的評核人員及加簽人員分別是其直屬主管人員及高一級的人員。員工可透過其加簽人員投訴直屬的主管人員。如管理下屬表現的手法不適當或不公平，加簽人員會作出判斷，並評估有關主管人員管理員工的技巧，因為在公務員隊伍中，員工管理是評估管理人員表現的重要元素。公務員事務局常任秘書長向委員保證，部門管理層及／或公務員事務局會審慎及公平地處理所有投訴主管人員的個案。公務員事務局常任秘書長應王國興議員的要求，答允提供公務員事務局在過往12個月接獲的有關公務員投訴主管人員管理手法不公平或不適當的個案數目。

(會後補註：政府當局按上文第26及29段所載的要求提供的補充資料，已於2005年6月14日隨立法會CB(1)1783/04-05(01)號文件送交委員參閱。)

30. 王國興議員提到政府當局的文件第18段，並要求政府當局就如何進一步精簡現行第12條程序的建議提供資料。公務員事務局常任秘書長回答時表示，由於修訂程序自2003年實施至今只有約兩年的時間，公務員事務局正根據實施該等程序的經驗進行檢討。整體而言，修訂程序有助政府當局以更有效的行動處理表現持續欠佳的人員，以及縮短迫令此等人員退休所需的時間。公務員事務局會考慮可否進一步精簡該等程序及縮減有關時間，並在適當時候就有關建議徵詢公務員敘用委員會及職方的意見。

31. 張文光議員提到政府當局的文件第17段，並要求當局澄清有否設定時限，規定表現持續欠佳並須接受督導的人員如在所設時限屆滿時仍未有改善，有關的部門首長便可決定根據第12條機制迫令他們退休。公務員事務局副秘書長(3)回覆時解釋，根據第12條機制，給予表現持續欠佳並須接受督導的人員適當的輔導及預先對他們作出警告後，他們通常有6個月改善表現，如他們仍未能作出改善，便會對他們採取進一步行動，迫令他們退休。當局會因應個別個案的特殊情況而靈活及酌情處理，例如給予一些因患病而無法執行職務的人員較長時間改善表現。張文光議員認為，政府當局的文件載述在截至2005年3月底的整個兩年期內，有29名公務員接受督導，是誤導讀者的說法。公務員事務局副秘書長(3)解釋，由於在過往兩年，個別公務員於不同時間被列入“監察名單”，而原本在該名單上的其他人員可能基於不同理由而從該名單剔除，因此該數字(29名)是為了顯示截至2005年3月底仍在該名單上的人員數目(即粗略統計的數目)。當局下次向議員提交此等數據時，定會緊記提出此點。

IV. 政府外判計劃對公務員的影響

(立法會CB(1)1460/04-05(01)號——政府當局就文件“要求提供有關外判政府服務的資料”提供的文件)

背景

32. 主席請委員注意，政府當局應一名委員在2005年1月17日事務委員會會議上提出的要求，提供了一份有關外判政府服務的資料文件，後來又建議在是次會議討論此事項。鑒於事務委員會的職權範圍，主席提醒委員集中討論政府外判計劃對公務員的影響。

討論

在外判公共服務時會考慮的因素

33. 王國興議員詢問透過政府外判計劃節省的開支款額。效率促進組專員表示，該組曾在2004年就外判政府服務的情況進行調查(下稱“2004年調查”)，根據45個政策局／部門在調查中提供的估計，與以往由內部提供服務的開支相比，外判服務平均節省了25%的開支。效率促進組專員指出，政府當局有責任以具有成本效益的方式提供公共服務。因此，政策局／部門務須着重確保每項外判工作都具有成本效益。效率促進組專員應王議員的要求，同意研究有否任何進一步說明透過在2004至05年度推行的政府外判計劃，在行政開支及員工開支方面節省了多少款額的資料，可供委員參閱。

34. 王國興議員提到文件附件載列的外判計劃，並質疑是否必須及適宜推行此等計劃，特別是下述計劃：

- (a) 第6項：羅湖懲教所的保安及護衛服務；
- (b) 第27至29項：路政署定期管理合約，該等合約年期長(達5至9年)，而且規模龐大；及
- (c) 第46、47、49及50項：多個為香港警務處(下稱“警務處”)提供培訓及教育服務的外判計劃。

35. 效率促進組專員回覆時表示，除了為了達到符合成本效益的主要目標外，政策局／部門也基於多個理由把服務外判，例如利用內部沒有的技能及科技。效率促進組專員指出，他雖然無法詳述上文第34段所述每項外判計劃的細節，但可扼要說明外判的原因如下：

- (a) 把懲教署轄下懲教所的保安及護衛服務外判，會有助調派署內掌握技能及專業知識的人員執行懲教署的核心職能，例如看守囚犯；
- (b) 合約的規模及年期是政策局／部門在作出外判安排時會考慮的其中兩個主要因素。當局建議政策局／部門考慮訂立規模合理的合約，以致為處理及管理此等合約而投放的人力物力是值得的。此外，如有關服務需要在設備、科技及人力方面作龐大投資，便需訂立長期合約，以鼓勵投資，因為開支及回報可攤分至更長的時期；及

- (c) 雖然警務處會為屬下人員提供有關履行法律及執法職務的培訓，但鑒於一些培訓所需的專業知識或技能未能在部門內找到，外判安排會有助提供該等培訓，例如社會事宜、管理及語言的培訓。

36. 王國興議員依然認為，政府當局應就上文第34(b)段所述、由路政署外判的路道維修合約的規模和年期提供充分理據。主席認為王議員的關注超出是次事務委員會會議的討論範圍，即政府外判計劃對公務員的影響。他提議王議員在其他場合跟進此事。

37. 李卓人議員深切關注到，隨着以外判方式提供公共服務的情況蔚然成風，長遠而言，政府當局會忽略維持一支穩定的公務員隊伍，致力為公眾提供所需服務的重要性。李議員提醒，政府當局在外判服務時，應緊記重要職能(例如規管及法定職能)必須由公務員執行。因此，他關注到近年以外判方式提供的服務種類，特別是政府當局是否正把環境衛生及樓宇管理的服務廣泛外判。

38. 效率促進組專員回覆時表示，大部分外判合約均涉及基本工程及建設的服務。他重申，政府政策局／部門在決定應否外判服務時會考慮多項因素，並遵照以最具成本效益及效率的方式向市民提供公共服務的基本原則。該等因素載於效率促進組在2003年出版的外判工作實務指引。效率促進組專員答允提供該份指引的文本，供委員參閱。

39. 效率促進組專員應李卓人議員的要求，答允提供2000年及2002年外判政府服務情況調查的結果，並按政府當局文件第7段就2004年調查提供的詳情，提供同類資料。

外判服務對公務員的影響

40. 王國興議員關注到，鑒於外判計劃的數目不斷增加，政府當局正企圖透過把越來越多服務外判予私人承辦商，縮減公務員編制。因此，他質疑透過控制公務員編制節省的員工開支，會否由此等外判合約的成本抵銷。對於政府當局的文件沒有全面說明外判計劃對公務員的影響，王議員感到失望。就此，他要求政府當局提供資料，說明政府承辦商根據現行所有外判計劃聘用的員工總數。

41. 效率促進組專員回應時表示，根據2004年調查，在2004年8月有4 512份仍然生效的合約。他指出，政府外判合約訂明承辦商須提供的服務種類及服務水平，而非為提供有關服務而聘用的員工數目。因此，個別承辦商會自行決定需聘請多少名員工。事實上，承辦商為提供公共服務而聘請的員工數目時有變動。

42. 王國興議員促請政府當局提供資料，說明政府承辦商根據現行所有政府外判計劃聘用的員工總數，因為該等資料非常重要，有助委員評估是否適宜推行該等外判計劃，以及該等計劃可能對公務員造成甚麼影響。效率促進組專員重申，政策局／部門所注重的是承辦商根據有關外判計劃提供的服務質素及水平，而非聘用了多少名員工提供有關服務，因此沒有收集此方面的資料。主席要求政府當局考慮提供王議員要求的資料。

(會後補註：政府當局按上文第33、38、39及42段所載的要求提供的補充資料，已於2005年6月15日隨立法會CB(1)1795/04-05(01)號文件送交委員參閱。)

43. 李卓人議員認為，外判服務對公務員的晉升機會及接任計劃有負面影響。他亦指出，政策局／部門透過外判不同公務員職系的服務，以及把此等職系納入兩輪自願退休計劃，令該等職系有過剩人手。李議員認為政府當局對此等自願退休職系的公務員不公平。他關注到政府當局在進行外判工作之前，有否全面評估外判工作對公務員的影響。

44. 效率促進組專員回應時表示，鑒於政府的政策是不會有任何員工因外判服務而被遣散，預期外判計劃不會對公務員有直接影響。他指出，推行自願退休計劃並非外判服務的結果，兩者沒有直接關係。雖然在某些情況下，政策局／部門或會在自願退休人員離職後以外判服務作為提供服務的另一方法，但現正進行的各項外判工作，是當局因應現時有需要新增或擴充服務而考慮進行的，而此等服務以往並非由公務員提供。公務員事務局局長表示，根據政府當局的政策，在進行公務員體制的改革措施時，不會強迫遣散任何公務員。

45. 李卓人議員依然認為，自願退休計劃與外判計劃即使並非直接相關，也有密切關係，因為以往由自願退休人員提供的服務以外判方式轉由承辦商提供。他表明不贊同“大市場、小政府”的原則，並促請政府當局認真考慮應否把基本工程及建設以外的公共服務外判。他亦要求政府當局評估外判計劃對公務員的影響，並在外

判服務之前諮詢有關員工。李鳳英議員亦關注到在規劃會影響公務員的大規模外判計劃期間進行的員工諮詢。李議員質疑，政策局／部門會否就外判計劃進行全面諮詢，並在公務員強烈反對的情況下考慮擱置有關計劃。

46. 公務員事務局局長回應時表示，雖然他不能就假設員工反對某項外判工作的情況置評，但他向委員保證，政府當局會充分考慮公務員的意見，並就未來路向作出最切合整體社會利益的決定。他指出，政府當局以往亦曾在考慮員工表達的意見後，決定擱置公共服務公司化計劃。關於李議員關注到當局透過外判服務達到進一步縮減公務員編制的目標，公務員事務局局長回應時重申，除了政府當局公布的在2006至07年度或之前把公務員編制縮減至約16萬個職位的目標外，政府當局並無任何新定的目標。公務員事務局局長指出，政府當局同意某些核心職能(例如制訂政策及法定職務)必須由公務員執行。公務員事務局會聯同效率促進組，共同監察大規模外判計劃的實行情況，並考慮到該等計劃可能對公務員造成的影響，以及有需要適當地為市民提供最切合他們利益的服務。

外判服務對非公務員合約僱員的影響

47. 鄭志堅議員關注到外判服務對非公務員合約僱員的影響。鄭議員指出，現時約有14 000名非公務員合約僱員在不同的政策局／部門工作。他詢問，當局在作出外判安排時會否考慮有關安排對此等僱員的影響。公務員事務局局長回應時指出，非公務員合約僱員是政策局／部門按定期合約條款聘請來應付季節性或短期運作需求的。他們會否獲得續約，會視乎有關政策局／部門的運作需求而定。因此，僱用非公務員合約僱員與採用外判服務屬兩項不同的事情。

V. 其他事項

48. 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6月17日