

立法會司法及法律事務委員會 律政司刑事檢控科的員工流失問題

目的

本文件旨在闡明律政司刑事檢控科(“該科”)的員工流失情況。

背景

2. 事務委員會於 2007 年 10 月 22 日的會議上，要求律政司提供該科員工流失情況的補充資料。現將所要求的資料載於下文各段。

該科的員工流失問題

3. 截至 2007 年 11 月 1 日，該科的在職人數總額為 429 人，包括 107 名政府律師職系人員，以及 322 名法律輔助職系人員和其他支援人員。員工流失的原因，包括因退休、辭職離開公務員隊伍或轉任其他公務員職系而離開律政司。本文件主要探討該科政府律師職系人員的流失情況。政府律師職系人員包括政府律師、高級政府律師、副首席政府律師、首席政府律師和律政專員。

4. 2002 年以來，該科政府律師職系的流失率如下：

年度	該科的政府 律師職系整 體流失情況 (流失率 ¹)	該科因辭職所致的流失 情況 (流失率)	律政司 政府律師 職系的整 體流失率 ¹	撇除自願退 休計劃後的 公務員整體 流失率
2002/03	4 人 (3.8%)	3 人 (1.8%) (1 名高級政府律師職級 人員及 2 名副首席政府 律師職級人員)	2.7%	1.9%
2003/04	1 人 (1.8%)	0 人	1.0%	2.1%
2004/05	3 人 (2.8%)	2 人 (1.8%) (均為政府律師職級人員)	3.0%	2.4%
2005/06	3 人 (2.8%)	2 人 (1.8%) (1 名政府律師職級人員 及 1 名高級政府律師 職級人員)	3.4%	2.3%
2006/07	11 人 (10.8%)	8 人 (7.8%) (2 名政府律師職級 人員、5 名高級政府 律師職級人員及 1 名首席 政府律師職級人員)	5.6%	2.7%
2007	2 人 (2.1%)	2 人 (2%) (1 名高級政府律師職級 人員及 1 名副首席政府 律師職級人員)	2.5%	1.57% (截至 2007 年 9 月為止)
總數	24 人	17 人	-	-

過去 5 年共有 24 名政府律師職系人員離開該科，其中 17 名辭職，其餘

¹ 流失率是指流失人數與該科或律政司內政府律師職系總人數的比率。有關數字包括退休、合約期滿及辭職的人員。

7 名退休。這 24 名人員離開後留下的空缺，藉晉升(如適用的話)及聘請基本政府律師職級的人員填補。過去 5 年加入該科的 25 名新聘政府律師之中，8 名是有經驗的法律專業人員，在取得專業資格後曾經私人執業。

5. 正如上文第 4 段所顯示，除 2006/07 年度外，過去幾年該科律師的流失率(辭職所致)，一般都維持在相當穩定的水平，與政府律師職系的整體流失率相若(雖然該職系的流失率在大多數年度較公務員的整體流失率為高)。2006/07 年度該科律師的流失率較平常為高，部分原因可能是法律專業的就業市場非常暢旺。在 2006/07 年度離開該科的 11 名律師中，3 人退休，4 人接受司法任命，3 人加入其他公共機構(例如立法會秘書處)，1 人轉為私人執業。由於司法機構曾有一段時間暫停招聘工作，在 2006/07 年度之前幾年沒有作出司法任命，因此，在 2006/07 年度向該科 4 名律師作出司法任命，情況頗為特殊，這在某程度上導致該年度的律師流失率偏高。今年，該科律師的流失率已回復正常水平。

為盡量減少員工流失的影響而採取的措施

6. 任何機構總會出現員工流失的情況，特別是自然流失。儘管這樣，律政司已採取多項措施，盡量減少員工流失對該科的影響，確保該科有能力提供有效率和專業的檢控服務。

不斷致力吸引和挽留人才

7. 就業市場對法律人才需求殷切，政府律師職位的薪酬必須保持吸引力。2007 年入職薪酬調整落實後，由 2007 年 8 月 1 日起，政府律師的入職薪酬已由總薪級表第 27 點(每月 34,895 元)調高至總薪級表第 32 點(每月 43,905 元)。預期調整後的入職薪酬有助我們在 2007 年的招聘工作中吸引具備合適才幹的人加入政府律師職系。此外，我們也注意到在大多數年度，政府律師職系的流失率高於公務員的整體流失率，因此，我們已向公務員事務局建議，公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)下一次就出現招聘和挽留人手困難的特定非首長級文職職系進行職系結構檢討時，把政府律師職系也包括在內。如薪常會的建議包括對公務

員職系和職級的職級結構或薪酬結構作出任何更改，而行政長官會同行政會議決定採納這些建議，政府當局會按既定做法尋求立法會人事編制小組委員會和財務委員會的批准。

增加晉升機會

8. 提供具吸引力的晉升及發展專長的機會，有助挽留優秀的律師。近年，法律問題日趨複雜，新的範疇陸續展現，律政司運作的環境已有所改變。鑑於這些發展趨勢，律政司不時檢討開設職位或提高職位等級的需要，包括是否有需要開設更多高級政府律師的職位。這會有助提高該科律師的晉升機會，例如在 2007/08 年度，本司開設了 2 個高級政府律師的職位，並把 5 個政府律師職位的等級提高至高級政府律師，以應付該科日益繁重和複雜的工作。由於有更多晉升機會，該科在 2007/08 年度有 15 名政府律師晉升為高級政府律師，遠多於 2002/03 及 2003/04 年度的 3 名和 2004/05 年度的 0 名。

外判案件

9. 該科訂有把案件外判給私人執業律師處理的政策。為了紓緩內部律師的工作壓力，該科已將較多案件外判給私人執業律師處理。附錄臚列過去 5 年外判律師代替政府律師進行檢控的案件數目及出庭日數。近年外判案件的比例及出庭日數均有上升。

培訓和持續法律進修

10. 為減輕資深律師離職所造成的影響，我們制定了一套全面的培訓計劃，以增進各級檢控人員的知識和專門才能。我們每年至少一次為新入職的律師開辦刑事訟辯課程；這個課程包括講課和在法院進行檢控工作。我們為檢控人員舉辦內部講座／研討會，以加強他們的法律知識和實務技巧。其他培訓安排，包括派員參加其他機構舉辦的課程／研討會，以及安排資歷較淺的律師在審訊和上訴案中擔任資深檢控人員的助手等。

專門發展

11. 為確保檢控服務維持高水平，我們必須給予該科律師足夠機會，在刑事法律的不同範疇發展專門才能，包括提供法律指引和訟辯的技巧。

近年，該科設立了專責組別，並委任了檢控政策協調員。這些組別／律師不僅能確保適時為執法機關提供適當的法律指引，還有助培養專門才能和提高專業水平。

總結

12. 該科在過去數年雖然流失了一些人才，但由於該科人員克盡厥職，富專業精神，再加上採取了上述各項措施，該科能夠一如以往，快捷有效地履行其法律職能。該科一直能夠達到各個表現指標。律政司會繼續監察該科以至整個部門的整體人手情況及工作量，以保持服務質素。

律政司

2007年11月

2002 年以來外判案件統計數字

	<u>2002 年</u>	<u>2003 年</u>	<u>2004 年</u>	<u>2005 年</u>	<u>2006 年</u>	<u>2007 年</u> <u>(截至10</u> <u>月為止)</u>
由外判律師代替政府律師 檢控的案件數目	980 (18.5%)	726 (14.1%)	849 (15.9%)	950 (17.6%)	891 (18.6%)	910 (21.2%)
外判律師代替政府律師出庭 日數	4 543 (46.3%)	3 293 (37.6%)	3 437 (41.1%)	3 912 (41.8%)	4 397 (52.4%)	3 747 (54.3%)

括號內的數字是外判案件佔案件／出庭日數總數的百分比