

2009年12月21日立法會帳目委員會

個人資料私隱專員吳斌先生的發言全文

主席、各位議員：

綜合各議員對公署的工作所表示關注的項目，我希望作出以下的補充：

(i) 企業管治和策略規劃方面

正如我在審計報告的回應，我同意可將公署一些長線的工作以策略規劃的形式編定，透過由公署管理層員工組成的小組，協助我作出策略規劃，紀錄在案，以達致更理想的管治模式。

在編定時會考慮公署的資源、專員職能的有效發揮、並會適時徵詢個人資料(私隱)諮詢委員會、及參考專家的意見，此外，我會按審計署長的建議，加強與資料(私隱)諮詢委員會的溝通，建立明確的會議程序，並就保障個人資料私隱的重大策略徵詢會員的意見。此外，我剛組成常設的資訊科技發展小組，邀請外界的專才組成，向專員提供與科技發展及影響個人資料私隱的意見。

長遠的策略方面，我將朝著公署如何更有效發揮 (i)推廣、(ii)教育、(iii)指導、(iv)規管、(v)執法、(vi)法律改革；和 (vii) 與國際間協調和合作的各項職能而進發，並會於每年的工作計劃中訂立目標與成效指標，以便員工跟進。

未來年的計劃包括如(i) 增聘負責推廣及教育的職員，進行更多的推廣個人資料私隱的活動；(ii) 在資源配合的情況下就政府推行的電子病歷分享計劃進行私隱影響評估及私隱循規審核；(iii) 繼續進行設立資料使用者名冊的工作；(iv) 在資源配合下增加視察個人資料系統的工作；和(v) 協助政府就法例的改革盡速完成修例程序。

(ii) 處理積壓的投訴個案

投訴個案的積壓可透過增加有處理投訴經驗的人手以作舒緩。本人欣

悉政制及事務局局長表態願意研究從其撥備內增撥資源，以暫時幫助公署處理近期增加的投訴個案。本人當然希望政府能增加經常性撥款，讓公署增聘編制人手，才是長久處理問題的方案。

(iii) 紿予員工的工作面積超乎政府標準

公署同意審計署的建議，於編配工作面積時盡量參考政府的標準，其他的考慮因素包括有關員工的工種和須處理文件的敏感性質，此外亦會顧及因應實際工作的數量及性質的多變性，而不時需要考慮調度現有資源增聘臨時職工以應付特發的工作，因此在衡量所需的辦公面積時，必須作出前瞻性的考慮。從過往的經驗看來，公署往往要先聘用非編制的臨時職工以處理增加的工作，而局方才會日後慢慢考慮是否增加編制的撥款。

因應公署將積極參與的電子病歷分享計劃進行私隱影響評估及私隱循規審核和為推行資料使用者登記冊的新增工作，公署預見於 2010 年需增聘一定的入手，因此必須預留足夠的工作空間。

(iv) 如何動用現有資源以增加人手

公署的做法是透過盡量節省各項營運支出，及將聘請較高級編制的職員更改為聘請更多但職級較低的員工，以應付額外的工作。因此，舉例來說，雖然公署的編制人員於 2009 年 7 月 1 日除行政部外為 34 人，公署透過上述方式增加 8 位非編制職員，達至除行政部外有總數 42 位職員。我亦曾於 2006 年底為新成立的審查部動用公署的儲備，以增聘人手。

我得說明上述的做法並非最理想的，只是我在因事制宜下作出的安排，因為有經驗及較高職級的員工可能更有效處理條例所涉及的複雜個案，而公署的儲備是受與局方簽署的「行政安排備忘錄」的上限 500 萬的限制。有關的結構性問題，我認為應從加強公署的規管職能而增撥經常性撥款和加大儲備的上限和靈活調度方面著手。

(v) 過往財政年度就實際開支不超預算財政的原因

過往 5 年，公署每年累積約 2 佰萬的盈餘，究其原因，除公署努力在各支出項目監察和控制用度，以不超支為大原則外，這些盈餘絕大原因是

編制人手的不時流失而未及填補的情況下達致的結果。

我想強調，公署過往並未在其財政預算內預留可承受法律責任的項目。由於公署的運作可能涉及法律的風險，如就敗訴官司而需要支付的賠償或訟費的責任。因此有關的盈餘未必足夠應付任何一年的訴訟風險，不足之數，公署亦只能向局方提出撥款資助。

再者，每年的盈餘只能撥入公署的儲備，而儲備是由與局方簽署的「行政安排備忘錄」內上限 500 萬的限制，多出之數須交回局方。

(vi) 員工流失的問題

雖然員工的流失，是任何政府或公營機構都會面對的問題，但工作性質的多變性、投訴量的難以預見、科技資訊發達為個人資料私隱帶來的衝擊與日俱增和須遵守 45 天的法律規定等，在在令到員工的流失率處於高位。

大家明白沒可能有一個完美的方法以避免人材流失，為即時改善這個發生在公署的情況及舒緩積壓的工作，我認為首先應先從增聘更多更有經驗的員工開始，繼而從檢討現時的編制和人手，加強行政管治。我希望局方明白及全力在資源上支持公署，更有效及全面地執行保障全香港市民個人資料私隱的重大使命。謝謝！