

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1545/10-11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：2011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：葉劉淑儀議員, GBS, JP (主席)
葉偉明議員, MH (副主席)
李卓人議員
吳靄儀議員
張文光議員
譚耀宗議員, GBS, JP
李鳳英議員, SBS, JP
黃成智議員
潘佩璆議員
梁國雄議員

列席議員：王國興議員, MH

缺席委員：梁家驩議員

出席公職人員：議程第IV項

公務員事務局局長
俞宗怡小姐, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長1
楊何蓓茵女士, JP

議程第V項

公務員事務局局長
俞宗怡小姐, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長3
林雪麗女士

議程第VI項

效率促進組專員
蘇啟龍先生, JP

效率促進組助理專員(2)
郁惠豐先生

列席秘書 : 總議會秘書(1)2
麥麗嫻女士

列席職員 : 高級議會秘書(1)6
袁家寧女士

議會事務助理(1)5
李穎芝女士

經辦人／部門

I 確認通過會議紀要 (立法會 CB(1)953/——2010年11月15日的會議紀要) 10-11號文件

2010年11月15日會議的紀要獲確認通過。

II 上次會議後發出的資料文件

(立法會——食物環境衛生署及香港食物環境衛生署人員協會的往來函件，以及公務員事務局就該等函件中提出的事宜所作的回應)

2. 委員察悉上次會議後發出了上述文件。

III 2011年2月21日下次會議的討論事項

(立法會CB(1)1001/——待議事項一覽表
10-11(01)號文件

立法會CB(1)1001/——跟進行動一覽表)
10-11(02)號文件

3. 主席歡迎新任公務員事務局常任秘書長黃鴻超先生，並感謝前任公務員事務局常任秘書長黃灝玄先生為事務委員會的工作作出貢獻。

4. 委員同意在2011年2月21日舉行的下次例會討論下述事項——

(a) 聘任公務員時認可334新學制下的學歷；及

(b) 政府外判工作。

5. 關於上述(b)項，王國興議員請政府當局察悉，在法定最低工資的規定實施後，一些由承辦商聘用於提供公共服務的員工在用膳的時間將會沒有薪酬。他促請政府當局就此採取補救行動。在進行簡短討論後，委員察悉，有關事宜現正由勞工及福利局和人力事務委員會跟進。

6. 應潘佩璆議員的要求，委員同意在事務委員會3月的例會討論"有關就特定非首長級文職職系進行職系架構檢討的要求：評審準則"的議項。

7. 因應李卓人議員提出的建議，委員又同意在事務委員會的待議事項一覽表內加入有關"公務員的工作時數"的議項。政府當局答允在適當時就此議項提供一份文件。

8. 李卓人議員及王國興議員促請政府當局跟進一個主要涉及屋宇署現正使用的非公務員合約僱員和中介公司僱員的個案。該等僱員或會因為當局收緊他們目前所擔任職位的入職條件而失業。由於該等人員的僱傭合約大部分會在2011年1月31日屆滿，在入職條件收緊後，如這些人員未能符合有關的條件，或許便不會獲得續約。公務員事務局局長回應時答允與李議員及王議員緊密聯繫，以盡快跟進有關個案，並就該個案向事務委員會提交書面報告，供委員參閱。

政府當局

IV 公務員編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布最新概況

(立法會CB(1)1001/——政府當局就公務員編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布概況提交的文件
10-11(03)號文件

立法會CB(1)1040/——立法會秘書處就"公務員編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布概況"擬備的背景資料簡介
10-11(01)號文件

9. 公務員事務局局長向委員簡介政府當局文件的要點。該份文件就公務員整體編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布情況提供最新的資料。

接班及培訓

10. 李鳳英議員關注到，退休公務員每年平均人數按推算會大幅增加：在截至2019-2020年度的5年期間，每年平均退休人數將約為6 800人，差不多是截至2009-2010年度的過去5年期間每年平均退休人數(約3 500人)的兩倍，因此可能會出現接班問題。王國興議員及潘佩璆議員亦表達類似李議員所

提出的關注，並呼籲當局採取措施紓緩有關的情況。李議員又認為，儘管政府當局解釋，由於招聘需時及公務員在退休前放取退休前休假，公務員的實際員額往往少於編制，但兩者之間的差異仍然令人感到憂慮。她認為，考慮到政府當局理應清楚知道即將退休人員的數目及招聘所需的時間，當局應提早作準備及就招聘好好規劃，以盡量減少兩者之間的差異。李議員促請政府當局加快招聘程序，以改善公務員老化的情況，以及解決員工工作量沉重的問題，從而提升士氣。她又促請當局制訂措施，以有系統的方式加強培訓，使員工能為承擔更重大的職責作好準備。

11. 公務員事務局局長回應時表示，自2007-2008年度政府分階段撤銷全面暫停公開招聘公務員的措施後，多個部門已有招聘公務員，以應付市民對新增及改善現有服務的需求。然而，由於當局進行多項招聘工作時均接獲大量申請，招聘所需的時間可能因此延長。舉例而言，在最近進行的兩次招聘工作中，當局就分別接獲約4萬及2萬份申請。儘管如此，有關的政策局／部門會加快處理申請，以及在可行的情況下盡快發出聘書，以免令合適人選等待太久，同時亦可改善人手情況。

政府當局

12. 應李鳳英議員的要求，公務員事務局局長同意就個別政策局／部門即將進行的大型招聘工作提供資料，並按職系就有關空缺的數目提供分項數字。

13. 王國興議員認為，由於非公務員合約僱員不能透過"直通車"的安排轉職為公務員，故他們的流失率相對較高，因此，當局以非公務員合約僱員的條款聘用前線及較初級員工，已引致挽留資深人員方面出現問題。就此，他促請政府當局加快把非公務員合約僱員轉職為公務員，特別是康樂及文化事務署(下稱"康文署")的500名非公務員合約僱員，因為他們大部分已在康文署工作多年，部分人員甚至已在康文署工作8至10年。他們在同一崗位提供服務多年，亦顯示相關崗位有長期需求。他又表示，為吸引優秀的人才加入公務員隊伍，政府應停止使用非公務員合約僱員填補有長期服務需求的崗位。

14. 公務員事務局局長回應時表示，由於康文署已完成就公共圖書館和博物館提供服務的模式所進行的檢討，當局已逐步把相關的非公務員合約僱員崗位轉為公務員職位，並正進行公開和公平的招聘工作，以填補有關的公務員職位。當局鼓勵擬加入公務員隊伍的非公務員合約僱員參加公開招聘。她補充，除了在進行2006年檢討時確定會轉為公務員職位的4 000多個非公務員合約僱員崗位外，當局亦已要求政策局和部門的首長(以下統稱為"部門首長")定期就其政策局／部門聘用非公務員合約僱員的情況進行檢討，把適當的崗位轉為公務員職位，以及在理據充分的情況下提出增設公務員職位。

15. 副主席亦關注到，儘管當局自2007-2008年度已恢復全面公開招聘，但公務員隊伍仍存在接班及累積經驗方面的問題。他認為，挽留資深人員對確保公務員的質素十分重要。他表示，近年來勞資糾紛增加，可能是因為資深的勞工事務主任退休或辭職所致。

16. 公務員事務局局長回應時表示，她與每名部門首長每年最少會面一次，共同討論有關部門的人力策劃事宜，以確定是否有任何接任問題，俾能適時採取補救行動。為加快招聘程序，有關的部門首長可就預期現職公務員退休及推行新政策措施等情況，預早開始部署招聘工作。為配合上述工作，政府當局亦為公務員制訂了有系統的在職培訓及發展課程。

編制和實際員額

17. 李卓人議員察悉，由於全面暫停公開招聘公務員的政策推行了6年(即除了2001-2002年度及2002-2003年度以外，由1999-2000年度至2006-2007年度期間一直推行)，到了2007-2008年度才結束，公務員編制和實際員額的數目均處於紀錄新低。此外，公務員編制和實際員額之間亦通常會有約5 000個的差異。他認為，在扣除此數後，公務員的實際員額只有約155 000個。可是，公務員隊伍的編制在1998-1999年度超過19萬個，在1990-1991

年度更多達20萬個。與高峰期的編制比較，加上人口及服務需求在過去20年來均有所增加，公務員的人數顯然不足以確保公共服務具備足夠的質和量。為確保服務質素，以及避免公務員的工作量過於沉重，李議員促請政府當局把公務員編制最少增至17萬個，以應付市民對新增及改善現有服務的需求，例如執行最低工資規定等新法定要求。

18. 公務員事務局局長回應時表示，自2007年以來，當局便沒有就公務員編制預設上限。如有理據，便會開設新職位，以應付市民對新增或改善現有服務的需求。因此，個別政策局／部門可按年度資源分配工作申請增設職位。當局亦會按政策局／部門提出的理據、實際服務需求和轉變，以及重新調配人員的空間等因素考慮有關的申請。事實上，自2007-2008年度以來，公務員的編制持續有溫和的增長。

19. 然而，李卓人議員認為，公務員編制的上述增長並不足以應付新增及改善現有服務的需求。他又指出，據他從公務員職工會／員工協會瞭解所得，部門首長在申請增設職位方面普遍有頗大顧慮。因此，他促請公務員事務局局長向所有部門首長清楚解釋，當局已撤銷就公務員編制所設定的上限，部門首長在有需要時可申請增設職位。公務員事務局局長回應時重申，儘管當局清楚知道有需要維持精簡和有效率的公務員隊伍，但政府當局仍會按個別情況認真考慮增設職位的申請。舉例而言，發展局局長已要求在未來一個財政年度增加屋宇署的人手，以在2011年4月1日起進行清拆違例建築物的工作。同樣地，勞工處亦已要求增加人手，以在2011年5月起執行法定最低工資的規定。

20. 王國興議員認為，儘管政府員工的數目實際上可能超過20萬人，但他們很多是非公務員合約僱員和中介公司僱員。潘佩璆議員關注公務員老化的情況，以及以往亦曾討論，一些與非公務員合約僱員計劃及使用中介公司僱員有關的問題。他籲請政府當局作出更妥善的人力策劃，以維持公務員政策貫徹一致及公務員的穩定性。

21. 公務員事務局局長表示贊同潘佩璆議員的意見，即穩定的公務員隊伍十分重要，但她認為，政府當局亦須因應外在環境的轉變而就公務員隊伍作出適當的調整，例如1997年的亞洲金融風暴導致嚴重財政赤字出現，當時便有需要削減公務員編制，以控制政府的經常開支(當中有大約六成是公務員及資助機構僱員的薪酬)。隨着政府的財政狀況改善，當局自2007年4月起已恢復進行公開招聘，控制公務員編制於大約16萬個職位內的目標亦已取消。然而，潘佩璆議員認為，當局不應按政府的財政狀況調整公務員的編制，因為過於着重節省開支可能會引致剝削勞工的情況出現。

退休及辭職

22. 主席表示，當局研究公務員退休及辭職的情況時，不應只考慮退休及辭職的人數，亦應考慮有關人員所屬的職級和職系。她重點提到當局須使用大量資源和時間培訓政務主任，並表示關注政務主任辭職的情況，尤其是屬首長級薪級表第4點或以上的政務主任辭職的情況。主席指出，他們辭職的情況或會受到規管前首長級公務員離職後就業的政策及安排(下稱"規管機制")所影響，並要求當局提供有關安排的詳情。她關注到，當局或會因應獨立的首長級公務員離職就業檢討委員會(下稱"檢討委員會")及調查有關梁展文先生離職後從事工作的事宜專責委員會(下稱"專責委員會")提出的建議而收緊規管機制，此情況可能會引致更多首長級公務員離開公務員隊伍，轉而投身公營機構工作，因為公營機構提供的薪酬較高，亦沒有設定離職後就業的限制。

23. 公務員事務局局長回應時表示，客觀而言，辭職的首長級公務員人數並不令人感到憂慮。政府當局一直緊密監察首長級公務員辭職的情況。在離職面談蒐集的資料當中，並沒有證據顯示他們辭職是與規管機制有關。然而，當局現正就專責委員會的建議進行諮詢工作。在諮詢期間向公務員事務局提交的意見反映，進一步收緊規管機制不但可能影響首長級公務員的士氣，亦可能會令合適及優秀的人才對加入公務員隊伍望而卻步。此外，

亦可能會引致部分公務員拒絕晉升至首長級，而部分首長級公務員亦可能會決定辭職，以提早離開公務員隊伍。

24. 主席提醒公務員事務局局長不要從表面理解員工在離職面談中就他們離開公務員隊伍所提供的理由。她又指出，不單只是政務主任，專業職系的首長級人員亦關注當局可能會收緊規管機制，因為他們亦同樣會受到影響。她認為，倘若就政府醫生、牙醫及律師額外施加離職後就業的限制，將會是過於嚴苛。

25. 公務員事務局局長回應時表示，當局只會嚴格禁止有關人員離職後於禁制期內從事經當局劃一批准以外的其他外間工作。在管制期內，前首長級公務員在取得公務員事務局局長批准後，會獲准從事外間工作。她又解釋，離職後就業的申請會按當時的政策目的考慮。如有關工作與申請人過往的政府職務不會有任何實際或潛在利益衝突，或引致公眾產生負面觀感，以致令政府尷尬和損害公務員形象，當局即會批准有關的申請。

26. 吳靄儀議員要求公務員事務局局長再次確定，當局是否嚴格禁止專業職系公務員(例如牙醫及律師)離職後從事其相關業界的工作。據她瞭解，考慮到這些專業人員的行為操守已分別受到他們所屬專業團體發出的相關行為守則規管，他們離職後普遍會獲准從事其相關業界的工作。只會在有關的工作與他們過往的政府職務有實際或潛在利益衝突時，當局才會拒絕他們離職後就業的申請。

27. 公務員事務局局長證實，當局不會限制專業職系公務員離職後於管制期內申請從事其業界的工作。不過，從實際的角度而言，他們離職後從事的工作，或會受到他們所屬的特定專業界別所影響。舉例而言，政府工程師若要獲准在離職後於工程界就業，應不會有困難，因為工程公司的數目十分多，一名政府工程師不可能在任職政府期間與這些公司均有事務往來。然而，負責船隻安全的專業職系公務員的情況則或許有所不同，因為此類公司在本港只有數間，一名公務員在任職政府期間可能與這些

公司均有事務往來。因此，這些公務員若申請離職後從事同一專業工作，或會難以避免令人關注是否有實際、潛在或表面利益衝突存在。儘管如此，公務員事務局局長強調，每項離職後就業的申請都會按其個別情況考慮。若當中不涉及實際、潛在或表面利益衝突，便會予以批准。即使可能會有潛在或表面利益衝突，在額外施加限制處理有關的潛在問題或觀感後，或許仍可予以批准。

政府當局

28. 吳靄儀議員察悉當局所作的上述回應後表示，為免引起誤會，政府當局應向公務員及市民清楚解釋上述情況。她又要求當局提供詳細資料，說明自1985-1986年度以來首長級公務員退休和辭職的情況，特別是他們的年度退休情況，以及他們的年齡分布情況，並按過去25年每一年這些人員退休時的年齡提供分項數字，以及推算會在未來25年退休的首長級公務員的數目。政府當局察悉她的要求。

29. 梁國雄議員表示，政府當局不應過於擔心收緊離職後就業的規管會打擊人們投身公務員隊伍的意欲，因為良好的公務員須有使命感，不應急於離職後就業。否則，他們倒不如在私營機構工作。此外，就如梁展文先生的個案及類似個案顯示，當局實有必要收緊規管機制，以保障公眾利益。公務員事務局局長回應時表示，儘管當局研究應如何改善規管機制時會考慮公務員對當局收緊規管的關注，但保障公眾利益仍然是當局的主要考慮。

政府當局

30. 梁國雄議員認為，政務主任出現士氣低落及人才流失的情況，可歸咎於政治委任制度，因為副局長及政治助理無須經過晉升，便可支取不合理的高薪，以致政務主任沒有太大機會最終晉升至公務員隊伍的最高職級。因此，他要求政府當局提供詳細資料，說明個別政策局／部門自2008年以來，透過內部晉升及從外招聘填補的職位空缺各佔的比率。

31. 公務員事務局局長回應時表示，政治委任官員並非公務員。他們的聘任不會對公務員編制或公務員在內部晉升造成影響。關於在內部晉升公務

員，根據現行安排，屬晉升職級的職位通常是透過在內部晉升同一職系中職級較低，合適而又工作表現良好的現職公務員填補。當局只會在沒有合適的現職公務員可予晉升時，才會考慮從公務員隊伍外直接招聘人員填補晉升職級的空缺。她察悉，逾九成的晉升職級職位都是透過內部晉升填補。

V 公務員領導及管理訓練

(立法會CB(1)1001/10-11 —— 政府當局就公務員領導及管理訓練提交的文件)

32. 公務員事務局局長簡報公務員事務局提供的領導及管理訓練的最新情況。

參加培訓課程的假期

33. 李鳳英議員雖然歡迎當局向公務員提供培訓，惟她特別提述，有投訴指公務員須在辦公時間以外參加強制性培訓課程，但又沒有獲得補假作為補償。她認為此項安排並不合理，因為有關人員是應要求而非自願參加培訓。此外，若他們不獲補假，便不會有足夠的時間休息。

34. 公務員事務局局長承諾在會後跟進李鳳英議員特別提及的投訴。她解釋，補假安排相當複雜，因為涉及不同的公務員規例。她進一步解釋，政府當局實際上已就此採取靈活的做法。舉例而言，很多培訓研討會是在辦公時間舉行，員工可在他們的工作時間參加。至於為期一段時間，並屬自願參加性質的本地訓練課程，公務員參加時亦可無須耗用本身的假期。如理據充分，當局更可特別批准就工作時間外參加培訓課程支付逾時工作津貼，就如消防處救護人員的情況一樣，他們必須接受特別訓練，俾能妥為執行職務，但當局又難於編排有關訓練於他們的工作時間內進行。關於在外地進行的培訓，公務員在受訓期間不能賺取假期。

35. 李鳳英議員促請政府當局確保公務員若須在工作時間以外接受與工作有關的強制性培訓，都會獲得補假作為補償。

有關非公務員合約僱員的關注

36. 梁國雄議員認為政府當局採取的以下做法並不可取：當局一方面致力進行各項培訓公務員的工作，另一方面又透過推出各項自願離職計劃，鼓勵資深公務員離職，並拒絕透過"直通車"安排，容許已長期為政府工作的非公務員合約僱員轉職為公務員。他認為，當局在90年代末期縮減公務員編制以節省開支，是導致現時公務員隊伍出現接班問題的原因，而這問題又難以透過進行培訓工作解決，因為他認為此等工作只是門面工夫。依他之見，政府當局應更着力照顧中低級公務員、防止首長級公務員在離職後從事的工作中獲取重大利益，並倣效商界的做法，高度重視人力資源，而非繼續採取如上所特別提述的做法，剝削非公務員合約僱員。否則，社會整體會因為公共服務質素下降而受影響，因為此等服務是由公務員負責提供。

37. 公務員事務局局長回應時表示，當局迄今僅進行過兩輪全面自願退休計劃。該兩輪計劃分別於2000年和2003年進行，涵蓋那些出現人手過剩的職系。此外，挽留資深人員固然重要，但當局察悉，就如上文第11段所特別提述，當局進行的兩輪招聘工作均顯示很多人渴望加入公務員隊伍。為確保公平，當局需維持一貫的政策，就是非公務員合約僱員須透過公開公平的招聘程序申請加入公務員隊伍。然而，由於非公務員合約僱員具備在政府工作的經驗，他們應較其他應徵者佔有優勢。

38. 副主席問及非公務員合約僱員可否同樣接受培訓。他指出，很多非公務員合約僱員事實上已在政府部門工作了一段長時間。為確保公平，他們應有機會從培訓中受惠。就此，他亦指出，當局沒有予以政府內不同類別的僱員平等對待，是分化的做法。他又提醒當局，此做法所引起的不滿可能是導致政府部門機密資料外洩事件增加的原因。

39. 公務員事務局局長回應時表示，政府當局會向非公務員合約僱員提供相關培訓，包括入職培訓課程及與工作相關的培訓，以提升他們執行職務的能力。然而，領導及管理訓練卻一般只會為公務員提供，因為公務員的工作是終身職業，他們其後或會因為獲得擢升而須肩負更重大的責任。她補充，鑒於兩類員工的聘用條款和條件有別，上述待遇不一定有欠公平。

改善建議

40. 主席認為，政府當局應願意在公務員培訓上作出長遠投資，資助公務員參加為期最少一年而非一般只是4個星期的海外培訓課程。她亦特別提到新加坡能為其公務員提供聚焦和深入的培訓，並促請香港倣效新加坡的做法。她認為，由於缺乏專業知識，香港的樹木管理工作未能令人滿意。她進一步強調，為改善有關的工作，當局有需要保送公務員到海外，讓他們接受本港欠缺的技術領域的培訓。

政府當局

41. 公務員事務局局長感謝主席提出的建議，並承諾向發展局轉達她的意見，因為樹木管理等支援政策／部門措施的員工培訓計劃是由相關的政策局／部門制訂。主席察悉此回應後強調，當局有需要確保前線人員而非制訂政策的人員會獲得相關的技術培訓。

VI 更換1823電話中心系統

(立法會——政府當局就更換
CB(1)1001/10-11(05)號 1823電話中心系
文件 統提交的文件)

42. 效率促進組專員向委員簡介更換1823電話中心(下稱"1823")過時系統的財務建議。該項建議旨在確保1823能繼續為市民提供快捷而有效的服務。

43. 李鳳英議員問及上述更換工程會否對1823的人手安排造成影響。效率促進組專員回應時

表示更換工程不會影響有關的人手安排。他解釋，人手安排反而會受1823系統的運作效率及有多少個部門能夠使用1823服務所影響。現時由於1823的容量有限，部分部門並未能使用此服務。然而，即使在更換工程完竣之前，效率促進組亦預期會增加若干人手，因為有大量來電等候接通至1823的情況已引起關注。

44. 主席察悉現時僅有21個部門參與1823，並問及有關的參與條件，以及為何房屋署等處理大量公眾查詢的部門沒有使用1823的服務。效率促進組專員回應時表示，1823處理的只屬一般查詢，而不是涉及個人資料的特定個案查詢。雖然受到容量所限而不能進一步增加，但參與的部門已由本來只有5至8個增至21個。現時等候參與的部門有15個，當局希望能在完成更換工程後將它們納入參與部門名單內。

45. 關於擬議更換系統所需的經常開支預算，效率促進組助理專員(2)回應主席時解釋，與現時的開支比較，在減省現有系統的年度保養費用後，擬議系統的額外經常開支僅為90萬元。效率促進組將以現有資源應付有關開支。

46. 主席總結時表示，事務委員會支持當局把現時的建議提交財務委員會作進一步考慮。

VII 其他事項

47. 議事完畢，會議於下午12時40分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2011年3月15日