

立法會

Legislative Council

立法會CB(4)1151/14-15號文件

檔號：CB4/PL/PS

公務員及資助機構員工事務委員會 向立法會提交的報告

目的

本報告旨在匯報公務員及資助機構員工事務委員會(下稱"事務委員會")在2014-2015年度立法會會期內的工作，並根據《議事規則》第77(14)條的規定，於2015年6月24日的立法會會議席上提交議員省覽。

事務委員會

2. 立法會藉於1998年7月8日通過、並於2000年12月20日、2002年10月9日、2007年7月11日和2008年7月2日修訂的決議成立事務委員會，負責監察及研究與公務員及政府資助公共機構，以及其他公共服務機構有關的政府政策及公眾關注的事項。事務委員會的職權範圍載於附錄I。

3. 事務委員會由15名委員組成。潘兆平議員及郭偉強議員分別獲選為事務委員會的正副主席。事務委員會的委員名單載於附錄II。

主要工作

委任及聘用

延長公務員的服務年期

4. 事務委員會一直關注與公務員隊伍人手情況及公務員退休年齡有關的事宜。隨着行政長官在2015年施政報告中宣布政府已決定延長公務員的服務年期，政府當局於2015年1月19日向事務委員會簡介以下延長公務員服務年期的措施：

- (a) 自2015年年中左右起，提高新入職公務員的退休年齡如下：(i)文職職系提高至65歲；及(ii)紀律部隊職系，不論職級，提高至60歲；
- (b) 配合上文(a)項所述新退休年齡的實施，調整新入職公務員的公務員公積金(下稱"公積金")計劃供款表，使政府在供款方面的整體財政承擔保持在不超逾薪酬開支18%的水平；
- (c) 對公務員在達到退休年齡後繼續受僱的現行機制作出以下調整：(i)參照晉升選拔及招聘工作的運作模式，將甄選程序制度化；(ii)容許較長的繼續受僱年期，最長為正常／指定退休年齡後5年；(iii)放寬繼續受僱的審批準則，例如對於所有繼續受僱個案，容許為資歷較淺的公務員傳承專門知識或經驗，作為可接納的額外理據；及(iv)擴大繼續受僱機制的適用範圍，以涵蓋按新長期聘用條款受聘的人員，使有關人員以延長其公積金計劃服務年期的方式繼續受僱；
- (d) 推出一項新的退休後服務合約計劃，以合約形式聘用退休公務員填補非首長級崗位，處理一些要求特定的公務員技能或經驗的臨時／有時限／季節性職務；及
- (e) 擴大一律批准在退休後從事外間工作的適用範圍，以涵蓋大約150個較低級的非首長級公務員職級；該等職級的頂薪點不超過總薪級表第20點或同等薪點。

5. 雖然委員普遍支持提高新入職公務員的退休年齡，但部分委員認為，政府當局應讓所有現職公務員無須經管方甄選而可自行選擇在達到目前的退休年齡後，延長服務年期至日後為新入職人員訂定的退休年齡。這些委員指出，此舉不應影響年輕一代現職公務員的晉升機會，因為年輕一代的現職公務員亦同樣可選擇延長服務年期，並有機會在晉升職級的現職人員退休後填補空缺。

6. 政府當局表示，當局已審慎考慮就延長公務員服務年期進行諮詢所得的意見，包括應讓所有現職公務員無須經管方甄選而可自行選擇在達到目前的退休年齡後，延長服務年期至日後為新入職人員訂定的退休年齡。鑑於預計在未來大約10年

間，公務員隊伍不會廣泛出現嚴重的繼任或招聘問題，政府當局考慮到讓現職公務員自動延長服務年期可能引致的管理問題，包括人力資源錯配，以及對年輕一代的就業前景及現職公務員的晉升機會帶來的負面影響。

7. 一名委員詢問，如所有在2000年6月1日或以後按新長期聘用條款受聘的文職職系或紀律部隊職系現職公務員(即參加公積金計劃的人員)同意採用經修訂的新入職公務員公積金供款表，則當局可否考慮讓該等公務員無須經管方甄選而可自行選擇在達到目前的退休年齡後，分別延長服務年期至65歲或60歲。

8. 政府當局認為有關建議並不可行，因為按員工類別劃分，以決定哪些現職公務員應採用較高的退休年齡，既不切實際，亦會造成分化。鑑於人口老化對各局／部門帶來的挑戰會隨時間不斷轉變，政府當局認為，較適當的做法是制訂一套機制，讓管方可因應按個別職系及不同時間而有所不同的運作需要、繼任安排及招聘情況，靈活地挽留已達到退休年齡的公務員。

9. 委員察悉，政府當局會調整公務員在達到退休年齡後繼續受僱的現行機制。他們並詢問當局會作出甚麼調整，一方面避免公務員隊伍出現任人唯親或"馬房文化"的風氣，另一方面確保不會對現職公務員的晉升機會帶來負面影響。

10. 政府當局表示，當局會透過參考晉升選拔及招聘工作的運作模式，成立遴選委員會考慮繼續受僱的申請，把甄選程序制度化。職系／部門首長將須把遴選委員會報告提交公務員事務局及／或公務員敘用委員會(視乎何者適用而定)審閱，以確保甄選程序公平及客觀。此外，公務員事務局會制訂詳細指引，載列考慮繼續受僱申請的準則及程序。公務員事務局會諮詢職系／部門的管職雙方，然後最後敲定有關指引並予以落實。政府當局的目標是在諮詢管職雙方後，於2015年年中左右敲定執行細節。

11. 部分委員不信服有關措施可有效確保經調整繼續受僱機制的甄選程序會以公平及客觀的方式進行。他們認為，只要繼續受僱的申請是由局／部門管方考慮及審核，便不能避免發展任人唯親或"馬房文化"的風氣。

12. 2015年3月23日，政府公布將由2015年6月1日起提高新入職公務員的退休年齡。事務委員會於2015年5月18日舉行公聽會，聽取公務員工會／協會及其他有關各方對延長公務員服務

年期日後路向的意見。在會議上，大部分團體代表促請政府讓公務員(尤其初級公務員)可自行選擇在達到退休年齡後繼續工作。不過，香港教育專業人員協會(下稱"教協")及香港消防處救護員會(下稱"救護員會")則持不同意見。教協認為，官立學校教師的退休年齡應維持不變，即維持60歲，因為將教師的退休年齡提高至65歲會令年輕人卻步，不願投身老師的行列。救護員會則認為應讓新入職救護員可靈活地自行選擇在55歲提前退休，因為他們的工作對體力的要求很高。委員在總結時促請政府當局與職方保持密切對話，確保順利推行各項與延長公務員服務年期有關的措施。

政府聘用非公務員合約僱員的情況

13. 事務委員會在2014年12月15日的會議上繼續密切跟進聘用非公務員合約僱員的政策。部分委員深切關注到，雖然非公務員合約僱員的總數已由2006年3月31日的16 488人減至2014年6月30日的12 147人，但已工作5年或以上的非公務員合約僱員人數仍多達4 533人左右。他們促請政府當局加快以公務員職位取代非公務員合約僱員崗位的步伐，並審慎檢視非公務員合約僱員比例較高的局／部門的人手情況。

14. 政府當局指出，鑑於部分局／部門的獨特運作需要，聘用非公務員合約僱員是有必要的，讓各局／部門可靈活調配人手，以應付可能屬季節性、有時限或受市場波動影響等的服務需求。政府當局進一步指出，雖然截至2014年6月30日，在該12 147名非公務員合約僱員中約37%受聘5年或以上，但並不意味他們全都在同一非公務員合約僱員崗位服務5年或以上，因為他們當中有部分人無間斷地在同一個局／部門的不同非公務員合約僱員崗位服務。

15. 委員確認各局／部門有需要聘用非公務員合約僱員，但希望各局／部門能盡量避免聘用非公務員合約僱員執行由公務員執行的同類工作這種不公平的情況，以免打擊該等非公務員合約僱員的士氣，就以季節性救生員為例，他們執行與公務員救生員同類的工作，卻收取不同的薪酬。

16. 政府當局表示，各局／部門須確保非公務員合約僱員崗位的聘用條款和條件具競爭力和吸引力，可從勞工市場招聘足夠具備合適才幹的人士及挽留非公務員合約僱員。各局／部門亦會定期檢討屬下非公務員合約僱員的薪酬，以確保所釐定的薪酬與現時市場薪酬水平相比仍具競爭力，讓各局／部門能招聘和挽留非公務員合約僱員。如理據充分，便會在薪酬檢討完

結後某指定日期及／或現職非公務員合約僱員續約時調整他們的薪酬。事實上，大部分非公務員合約僱員過往數年均獲加薪，而加幅與相若公務員職級或相若職責的公務員大致相若。在某些情況下，如某些非公務員合約僱員在特定範疇具備公務員隊伍內沒有的專業知識，他們的加薪幅度甚或高於公務員的加薪幅度。

17. 政府當局進一步指出，就希望成為公務員的非公務員合約僱員而言，曾在政府工作並具備適當經驗的非公務員合約僱員在申請公務員職位時，一般較其他申請人佔有優勢。非公務員合約僱員申請公務員職位的成功率為16%左右，其他申請人的成功率則只有約2%。

18. 委員察悉，公務員事務局與各局／部門曾於2006年就聘用非公務員合約僱員的情況進行特別檢討。他們詢問政府當局會否考慮在本屆政府任期內就聘用非公務員合約僱員的情況進行另一次特別檢討，藉此確定更多可由公務員職位取代的非公務員合約僱員崗位。政府當局基於以下原因，認為沒有進行特別檢討的需要。首先，根據既定政策，長遠而言應由公務員職位取代有長期服務需求的非公務員合約僱員崗位。其次，公務員事務局一直不時與各局／部門檢討，以確定可由公務員職位取代的非公務員合約僱員崗位。

使用中介公司僱員的情況

19. 中介公司僱員是中介公司按照服務合約提供並在採購服務的局／部門直接監督下工作的勞動人口。在事務委員會2015年4月20日的會議上，政府當局向委員匯報各局／部門使用中介公司僱員的最新情況。截至2014年9月30日，在各局／部門工作的中介公司僱員有965名，較2013年9月的人數減少1%。

20. 雖然在各局／部門工作的中介公司僱員人數近年一直減少，但各局／部門總會需要使用中介公司僱員，以填補短期人手空缺及／或應付未能預料的短期服務需求。為防止類似最近外判公共圖書館僱員被僱主拖欠工資的個案再次發生，一名委員詢問政府當局會否考慮設立一個部門，為各局／部門提供公務員人手，以取代使用中介公司僱員。

21. 政府當局認為，設立一個部門為各局／部門提供公務員人手，以填補短期人手空缺及／或應付未能預料的短期服務需求，並非審慎使用資源或切實可行的做法，因為該等人員有時會沒有足夠的工作，或不能應付各局／部門同時提出的所有工

作要求。政府當局認為，現時容許各局／部門便用中介公司僱員的安排，已為各局／部門提供所需的靈活性，可在不同情況下應付短期運作需求。由於中介公司僱員享有《僱傭條例》(第57章)所訂的保障及福利，因此無須擔心中介公司剝削派往採購服務的局／部門工作的僱員。

22. 為秉承政府提倡的"同工同酬"原則，部分委員認為政府當局應聘用足夠數目的公務員，應付各局／部門驟增的工作量及填補各局／部門的短期人手空缺，不應容許各局／部門為與上述相同的目的而採購中介公司提供人手。他們指出，現行的法定最低工資只設定工資下限，以保障僱員的工資不會過低，更遑論現行勞工法例根本未能為僱員提供足夠保障，防止他們被僱主剝削。

薪酬及服務條件

2013年薪酬水平調查

23. 2014年11月17日，政府當局向事務委員會簡介公務員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"薪常會")2013年公務員薪酬水平調查報告書(下稱"報告書")所載的調查結果及建議。薪常會建議職位級別1至4(即第一標準薪級表及總薪級表第0至44點)人員的薪金維持不變，而職位級別5(總薪級表第45至49點)人員的薪金則上調3%，有關變動的生效日期為2014年10月1日，即薪常會向行政長官呈交報告書當月的首日。

24. 鑑於每年進行的薪酬趨勢調查亦可達致確定公務員薪酬是否保持與私營機構薪酬大致相若的目的，部分委員質疑是否有需要每6年進行一次需要大量時間及資源才能完成的薪酬水平調查。

25. 政府當局指出，薪酬水平調查與薪酬趨勢調查為兩種不同的調查，薪酬趨勢調查旨在確定私營機構在年度之間的薪酬調整幅度，但薪酬水平調查則旨在確定公務員薪酬是否保持與私營機構薪酬大致相若。由於薪酬水平調查較繁複，調查範圍以至對公務員隊伍的影響亦較廣泛，因此這項調查遠較薪酬趨勢調查複雜，並需要遠較薪酬趨勢調查為長的時間完成。

26. 部分委員認為，除非可找到其他更佳的方法，以確定公務員薪酬與私營機構薪酬是否大致相若，否則日後應繼續進行薪酬水平調查。不過，部分其他委員則認為，當局應就薪酬水

平調查進行檢討，研究是否應繼續進行薪酬水平調查，因為薪酬水平調查會擴大高級與初級公務員的薪酬差距，繼而會在公務員之間產生衝突。以2013年薪酬水平調查為例，薪常會在參考正負5%的偏差幅度後，建議職位級別5人員的薪金上調3%。儘管職位級別3及4人員的薪金較私營機構相若職位的薪金分別落後4%及2%，薪常會仍建議職位級別3及4人員的薪金維持不變。這些委員進一步指出，由於私營機構給予高級職員的薪酬傾向較初級職員優厚，尤以屬金融、保險及地產界的機構為然，如在下次薪酬水平調查中發現初級公務員的薪金較私營機構相若職位的薪金高5%以上，初級公務員的薪金很可能會下調。

27. 政府當局回應時表示，政府的公務員薪酬政策旨在提供足夠的薪酬，以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員，為市民提供效率和成效兼備的服務，並透過保持公務員與私營機構薪酬大致相若，確保公務員和他們所服務的市民均認為公務員薪酬是公平的。為達致公務員與私營機構薪酬大致相若，當局按照於2007年推行的更完備公務員薪酬調整機制，定期進行3項獨立的調查，以比較公務員和私營機構的薪酬。這3項調查分別為每年一次的薪酬趨勢調查、每3年一次的入職薪酬調查，以及每6年一次的薪酬水平調查。政府當局在決定如何落實報告書所載的建議時會作出全面考慮。當局在過程中會考慮員工團體的意見。政府當局亦表示，當局在完成落實薪常會各項建議的工作後，會就薪酬水平調查進行檢討，而檢討會在下次薪酬水平調查之前進行。

28. 事務委員會在2015年2月16日聽取政府當局有關應用2013年薪酬水平調查的簡介。部分委員認為，由2014年10月1日起，只把職位級別5文職公務員的薪金、薪酬相當於職位級別5薪點範圍的紀律部隊公務員及廉政公署人員的薪金，以及文職首長級公務員、紀律部隊首長及廉政公署首長的薪金調高3%，等同"肥上瘦下"。

29. 政府當局不同意當局在調整公務員薪酬時一直"肥上瘦下"。舉例而言，約10年前，雖然高級公務員的薪酬下調，但中層及低層薪金級別的公務員只凍薪。在2014年薪酬趨勢調查中，雖然低層薪金級別公務員的薪酬趨勢淨指標是3.80%，但政府決定把低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度調高至4.71%，與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同。政府當局指出，自2007年採用更完備的公務員薪酬調整機制後，高層薪金級別公務員的累積加薪幅度為31.6%，而中層及低層薪金級別公務員的累積加薪幅度則為35.4%。

第一標準薪級職系規定工作時數

30. 據政府當局所述，公務員有兩種不同的規定工作時數制度：總時數制度和淨時數制度。總規定時數制度所訂的規定工作時數包括用膳時間，而淨時數制度所訂的規定工作時數則不包括用膳時間。為回應第一標準薪級職系人員提出採納每周總規定工作時數44或45小時的訴求，政府當局於2013年6月展開檢討，以評估可否把第一標準薪級職系的規定工作時數縮減至每周總時數45小時。是次檢討涵蓋11個第一標準薪級職系，而截至2013年6月30日，該等職系涉及約7 450名在63個局／部門工作的一標準薪級人員。

31. 在2014年12月15日的會議上，事務委員會繼續與政府當局跟進第一標準薪級職系規定工作時數檢討的進展情況。委員察悉，雖然在第一階段檢討後，政府當局認為在約7 450名第一標準薪級人員中，約1 500名人員的規定工作時數可由每周淨時數45小時縮減至每周總時數45小時(即包括用膳時間)而不違反無需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持為市民提供的服務水平等3個先決條件，但當局認為只可把涉及11個第一標準薪級職系中的4個職系(分別為理髮師、爆炸品倉務員、園務工人及物料供應服務員職系)共40名人員(或佔約7 450名第一標準薪級人員的0.5%)的規定工作時數縮減至每周總時數45小時。

32. 委員同意應有縮減公務員規定工作時數的準則，但認為在完全符合無需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持為市民提供的服務水平等3個先決條件的前提下，要縮減第一標準薪級人員的規定工作時數，如非不可能，便是非常困難。委員詢問，當局可否考慮探討放寬規定，容許在符合該3個先決條件任何一個或更多個條件的前提下(例如在符合不涉及額外人手這個先決條件的前提下)縮減第一標準薪級人員的規定工作時數是否可行。

33. 政府當局解釋，由於在釐定不同公務員職系的整體薪酬福利條件時已顧及訂定的規定工作時數，因此縮減某職系的規定工作時數而不對其薪酬作出相應修改，等同改善該職系的薪酬及服務條件。為確保審慎運用公帑及維持為市民提供的服務水平，政府當局的既定政策是，任何縮減個別公務員職系規定工作時數的建議，都必須符合無需額外財政資源、不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平等3個先決條件，當局才會作出考慮。為確保同等待遇和妥善管理公務員隊伍，同一職系／職級內所有公務員的規定工作時數理應相同。

34. 政府當局亦指出，於第二階段檢討期間，當局曾審慎檢視縮減第一標準薪級人員的規定工作時數是否可行。雖然在第二階段檢討後結果維持不變，但當局提供了一個平台，讓員工參與檢討過程，以及了解為何在符合既定先決條件和原則的前提下縮減某些職系的規定工作時數並不可行。政府當局雖然並無計劃於短期內進行規模相若的同類檢討，但對透過第一標準薪級公務員評議會與職方保持對話則持開放態度。此外，政府當局會鼓勵部門管方繼續因應不斷轉變的運作情況，監察第一標準薪級人員的工作模式，並在可行的情況下探討如何改善他們的工作安排。

公務員及合資格人士的醫療及牙科福利

35. 為公務員及合資格人士(即在職公務員、退休公務員及其合資格家屬)提供醫療及牙科福利的事宜，是事務委員會的關注重點。在2015年3月16日的會議上，政府當局就此議題向事務委員會作出簡介。事務委員會在2015年1月19日的會議上討論2015年施政報告中有關公務員事務局的施政措施時，亦提出此議題。

36. 委員認為，政府作為僱主，有合約責任為公務員及合資格人士提供最佳的醫療服務。鑑於中醫藥在治療各種疾病方面的療效已獲社會廣泛認可，而且當局在批放病假方面亦承認註冊中醫簽發的證明書，委員促請政府當局檢討為公務員及合資格人士提供中醫藥服務的事宜。

37. 政府當局表示，當局透過衛生署及醫院管理局(下稱"醫管局")為公務員及合資格人士提供醫療服務。目前，衛生署並無營辦任何中醫診所，該署的角色是中藥業的規管機構。醫管局亦沒有自行直接營辦任何中醫診所。每間公營中醫診所均由醫管局、一間非政府機構及一所本地大學以三方伙伴協作的模式營運，旨在促進以"循證醫學"為本的中醫藥發展。雖然政府當局在現階段並無計劃擴大公務員的醫療福利範圍以包括中醫診所的服務，但當局會密切留意日後公共中醫藥服務的性質及提供模式有否出現重大轉變，以致有需要檢討有關轉變對公務員醫療福利的影響。

38. 有委員建議政府應停止營辦公務員診所，並投購團體醫療保險，讓公務員及合資格人士使用私營醫療服務。政府當局就此表示，這做法未必優於衛生署或醫管局免費為公務員及合資格人士提供醫療服務的現行安排。除專供公務員及合資格人

士使用的公務員診所外，醫管局提供的若干醫療服務亦預留或專供公務員及合資格人士使用。如醫管局／衛生署主診醫生證明有關藥物、儀器及服務是根據病情所需而開處，而且是醫管局須收費或醫管局／衛生署並無供應，公務員及合資格人士亦可向衛生署申請發還醫療費用。至於牙科福利，衛生署營辦超過30間只供公務員及合資格人士使用的牙科診所。2014年，衛生署轄下部分這些牙科診所已增設普通牙科手術室。鑑於更改為公務員及合資格人士提供醫療及牙科福利的模式是重大改變，當局將須詳加研究。政府當局會留意自願醫保計劃的公眾諮詢結果，探討該計劃如予以實施，會如何影響現時為公務員及合資格人士提供的醫療福利。

管理及培訓

公務員培訓及發展

39. 在2015年2月16日的會議上，事務委員會聽取政府當局有關為公務員提供培訓和發展機會的簡介。

40. 部分委員關注到，透過修讀公務員培訓處(下稱"培訓處")舉辦的國家事務研習課程及《基本法》培訓課程，公務員正被"洗腦"，以致抱持"一國一制"的心態。警方在處理"佔中"行動時所採取的對立手法，證明公務員在履行職務時不再政治中立。

41. 政府當局強調，政治中立是公務員的核心價值之一。所有公務員深明他們有責任依照《公務員守則》的規定，以專業精神及不偏不倚的態度實行在任政府的政策及決定。國家事務研習課程的目的在於促進公務員對內地制度及發展的了解及認識。為此，當局致力舉辦培訓課程、內地專題考察團、本地專題講座、內地與香港特區公務員交流計劃，並設立一個有關內地資訊及發展的專題網站。至於《基本法》培訓課程，目的則在於增進公務員對《基本法》的了解。

42. 有委員建議培訓處應為高級公務員提供培訓，以提升他們與立法會議員溝通的技巧。政府當局就此表示，培訓處主要職能之一是提供培訓，以提升公務員與不同持份者(例如立法會議員、區議員、市民和傳媒)溝通的技巧。在這方面，舉例而言，培訓處曾邀請立法會主席曾鈺成議員於去年一個為高級公務員舉辦的領袖培訓課程中，就此課題分享他的寶貴意見及經驗。

公務員救生員的職系架構檢討

43. 在2015年4月20日的事務委員會會議上，政府當局向委員簡介政府對於進行公務員救生員職系架構檢討這一要求的意見。部分委員不滿政府拒絕應公務員救生員及工會代表在以往10年多次提出的要求，為公務員救生員另設職系，以確認救生員工作的專業性質，務求更吸引合資格人士成為救生員及繼續留任，藉此解決康樂及文化事務署(下稱"康文署")管理的游泳池和泳灘救生員短缺的問題。他們指出，當局分別把公務員救生員及高級公務員救生員列入技工職系及高級技工職系的做法既不合時宜，亦不恰當，因為救生員是類似消防員及救護員的專業人員。

44. 政府當局解釋，當局只會在以下情況才考慮為個別非首長級文職職系進行職系架構檢討：(a)有關職系在招聘和挽留人才方面遇到確實和持續的困難，而這些困難無法透過根據由2007年起一直實施的更完備公務員薪酬調整機制定期進行薪酬調查予以解決；或(b)有關職系的工作性質、工作複雜程度和職責出現根本的轉變。由於公務員救生員並無任何一種上述情況，因此政府沒有理由進行公務員救生員的職系架構檢討。政府當局指出，為某個非首長級文職職系開設新職系，並非幫助有關公務員應付更多工作量的唯一方法。個別局／部門可採取各種措施，例如加強人手，以及提供更多培訓，提升職員的技能。為幫助公務員救生員應付新加的工作量，康文署已實施適當措施，例如把2015年泳季泳灘季節性救生員的月薪調高700元至14,815元、於2015-2016年度再增加21名公務員救生員，以及為2015-2016年度的旺季及非旺季增聘20多名非公務員合約季節性救生員。

45. 鑑於香港處於全民或接近全民就業的狀態，康文署已越來越難以在旺季及非旺季聘請足夠數目的季節性救生員。為防止因沒有足夠救生員當值而臨時關閉公眾游泳池及暫停泳灘的救生服務，委員促請康文署開設更多公務員救生員職位，從而免除聘用季節性救生員的需要。

其他事宜

46. 在本年度立法會會期內，事務委員會亦聽取政府當局就以下事宜作出的簡介：2015年施政報告中有關公務員事務局的施政措施、2015-2016財政年度政府財政預算案中有關公務員事務的事宜、公務員嘉獎計劃，以及公務員編制、實際員額、退

休和年齡分布情況。

舉行的會議

47. 在2014年10月至2015年6月期間，事務委員會共舉行9次會議。事務委員會已訂於2015年7月20日舉行另一次會議。

立法會秘書處
議會事務部4
2015年6月11日

立法會

公務員及資助機構員工事務委員會

職權範圍

1. 監察及研究與公務員及政府資助公共機構，以及其他公共服务機構有關的政府政策及公眾關注的事項。
2. 就上述政策事宜交換及發表意見。
3. 在上述政策範圍內的重要立法或財務建議正式提交立法會或財務委員會前，先行聽取有關的簡介，並提出對該等建議的意見。
4. 按事務委員會認為需要的程度，監察及研究由事務委員會委員或內務委員會建議其處理的上述政策事宜。
5. 按照《議事規則》的規定向立法會或內務委員會提交報告。

立法會
公務員及資助機構員工事務委員會

2014-2015年度會期委員名單

主席 潘兆平議員, BBS, MH

副主席 郭偉強議員

委員 李卓人議員
劉慧卿議員, JP
譚耀宗議員, GBS, JP
梁家騮議員
葉劉淑儀議員, GBS, JP
梁國雄議員
毛孟靜議員
梁志祥議員, BBS, MH, JP
單仲偕議員, SBS, JP
葉建源議員
廖長江議員, SBS, JP
鄧家彪議員, JP
謝偉銓議員, BBS

(合共：15位委員)

秘書 蘇美利女士

法律顧問 張文蓮女士