

立法會

Legislative Council

立法會CB(4)1163/15-16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2015-2016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2016年7月6日的立法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13名委員組成。潘兆平議員及王國興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

延長公務員服務年期措施的最新情況

4. 政府於2015年6月1日提高新入職公務員退休年齡。一名委員對此項措施表示歡迎之餘，希望政府日後會檢討是否有需要容許這些公務員在不影響他們根據公務員公積金計劃享有的退休福利的情況下提早退休。另一名委員亦指出，官立學校教師並無強烈要求把新入職官立學校教師的退休年齡由60歲提高

至65歲，這是因為香港的學生人數減少，這樣做會使年輕人更難獲聘為官立學校教師。

5. 然而，部分其他委員希望政府當局會重新考慮讓現職公務員(即在2015年6月1日以前受聘的公務員)選擇在達到退休年齡後繼續工作最多5年。尤其所屬職系沒有晉升職級或職系在對上及最終晉升職級前只有2至3個增薪點的初級公務員，更應讓他們有此選擇，因為即使他們在達到退休年齡後繼續留任公務員隊伍，亦應不會阻礙其他人員晉升。

6. 鑑於預期公務員隊伍在未來10年不會廣泛出現嚴重的繼任或招聘問題，政府當局認為不適宜讓所有現職公務員選擇提高退休年齡，更何況這做法會引致管理問題，例如人力資源錯配、阻礙其他人員晉升及缺乏健康更替。目前，公務員平均需時14年才獲晉升至高一級職位，而紀律部隊職系某些員佐級人員更可能需要長達15至22年才獲晉升。在沒有嚴重繼任或招聘問題的情況下，當局在考慮延長現職公務員的服務年期時，須審慎處理員工對晉升機會受影響的關注。

7. 對於所屬職系沒有晉升職級或職系在對上及最終晉升職級前只有2至3個增薪點的初級公務員，委員促請政府當局按該等公務員的意願，容許他們在達到退休年齡後繼續根據經調整的繼續受僱機制留任公務員隊伍。

8. 政府當局表示，就入職職級／單一職級的職系而言，部門／職系首長在決定使用甚麼組合的靈活人力資源工具應付人手需要時會考慮相關因素，例如是否有招聘困難。除繼續僱用現職公務員外，有關的部門／職系首長可考慮根據退休後服務合約計劃，按合約條款聘用已經退休／即將退休並正放取退休前假期的公務員，處理需要特定公務員專門知識／經驗的臨時、有時限、季節性或兼職職務。

9. 委員察悉，經調整的達到退休年齡後繼續受僱的機制將包括：(a)把達到退休年齡後最後延長服務期的上限由90天提高至120天，以及(b)容許最後延長服務期以外的繼續受僱期提高至最長5年。有委員詢問當局何時實施經調整的繼續受僱機制及擬採用甚麼審批準則。

10. 政府當局表示，當局的目標是在2016年首季內最後敲定經調整的繼續受僱機制的執行細節。關於經調整機制的審批程序，政府當局表示，遴選程序會參考晉升選拔及招聘工作的運作模式，而在此運作模式下，當局會召開遴選委員會，考慮繼

續受僱的申請。晉升選拔及招聘工作的運作模式行之有效，並普遍為公務員熟悉。此外，遴選委員會的報告在獲得批准前會由公務員事務局及公務員敘用委員會審閱(視乎何者適用而定)。為了建立信心，公務員事務局在籌備推行經調整的繼續受僱機制時會請部分編制較大的局／部門參與，帶頭制訂其人力規劃方式。公務員事務局會就這方面向這些局／部門提供指引。

11. 一名委員詢問經調整的繼續受僱機制是否試驗計劃，用意是在試驗計劃結束後，只限流失率較高的局／部門使用該機制。

12. 政府當局強調，經調整的繼續受僱機制在實施後會適用於所有職級及職系。公務員事務局會請部分局／部門參與，並向該等局／部門提供制訂人力規劃方式的指引，務求在實施初期建立信心。

政府聘用非公務員合約僱員

13. 事務委員會在2015年11月16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6月30日的18 537人減至2015年6月30日的12 036人，但截至2015年6月30日，持續服務5年或以上的非公務員合約僱員人數仍然約為4 060人。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. 政府當局表示，在這4 060名非公務員合約僱員中，只有約30%(或約1 200名)無間斷地擔任不同的非公務員合約僱員崗位，以應付不同的服務需求。雖然部門首長在聘用非公務員合約僱員方面享有靈活性，可迅速回應各局／部門不斷轉變的運作和服務需求，但部門首長有責任不時檢討是否更適宜以其他方法而非透過聘用非公務員合約僱員應付某些服務需求。公務員事務局亦會密切監察聘用非公務員合約僱員5年或以上，是否符合非公務員合約僱員計劃的適用範圍，以進一步減少非公務員合約僱員的數目。具體而言，公務員事務局會與各局／部門跟進聘用這些非公務員合約僱員的原因是否仍然成立。舉例而言，如聘用原因是應付受市場波動影響的服務需求，則市場波動會否重複出現及是否可以預測；以及如聘用原因是應付服務方式正待檢討的服務需求，則當局會要求有關的局／部門考慮加快進行檢討。

15. 部分委員察悉公務員事務局會嘗試與各局／部門跟進已開設5年或以上的非公務員合約僱員崗位應否由公務員職位取代，但他們仍不信服此做法會導致更多這些非公務員合約僱員崗位由公務員職位取代，並舉出以下例子加以引證。截至2015年6月30日，共有1 311名非公務員合約僱員仍受聘於各局／部門5年或以上，以應付服務方式正待檢討或有可能改變的服務需求。另一例子是，截至2015年6月30日，在受聘於5個營運基金部門的約1 870名非公務員合約僱員中，大部分仍受聘於兩個營運基金部門，即機電工程署(下稱"機電署")及香港郵政，以應付受市場波動影響的服務需求。

16. 政府當局解釋，若干為應付服務方式正待檢討或有可能改變的服務需求而開設的非公務員合約僱員崗位已開設5年或以上，但仍沒有被公務員職位取代，原因之一是並非總是可以預測有關的服務需求是否足以被視為屬永久性質。舉例而言，香港海關按非公務員合約條款聘用約110名海關助理，以執行配方粉出口管制。雖然非公務員合約僱員計劃的目的，是為部門首長提供靈活的僱用方式，以便能迅速回應各局／部門不斷轉變的運作和服務需求，當中包括受市場波動影響，或只須僱用工作時數少於公務員規定工作時數的人手應付的需求，公務員事務局仍會向機電署及香港郵政跟進，以了解該等部門有否非公務員合約僱員崗位較適宜由公務員職位取代而不會削弱該等部門的財政狀況；若有，數目為何。

17. 有委員詢問當局可否考慮透過例如實施計分制，給予申請公務員職位的非公務員合約僱員優先考慮。為確保公開招聘的甄選程序公平，政府當局可向市民公開給予申請公務員職位的非公務員合約僱員優先考慮的計分制。

18. 政府當局指出，政府的政策是透過公開、公平和具競爭性的程序，挑選最合適的人士填補公務員職位空缺，給予非公務員合約僱員優先考慮並不符合該政策。鑑於相關工作經驗是招聘公務員的考慮因素之一，符合基本入職條件的非公務員合約僱員因具備在政府工作的經驗，一般應較其他申請人佔有優勢。事實上，在2007年1月至2015年8月期間，非公務員合約僱員和其他申請人成功受聘的平均比率分別為15%及2%左右。

19. 政府當局亦表示，局／部門準備逐步取代特定的非公務員合約僱員崗位時，會預早通知有關的僱員，讓他們及早籌劃和另覓工作。如有需要，局／部門亦會為即將離職的非公務員合約僱員提供就業輔助。當局鼓勵有興趣的非公務員合約僱員

投考公務員職位。為此，各局／部門訂有安排，確保在職非公務員合約僱員得知有關公務員職位公開招聘的消息。

使用中介公司僱員

20. 事務委員會在2016年2月15日的會議上繼續跟進各局／部門使用中介公司僱員的情況。鑑於中介公司僱員大多負責一般文書及支援的工作，無需具備任何特殊技能或專業知識，以及考慮到截至2015年9月30日，各局／部門使用的中介公司僱員為數不多，只有979名，有委員詢問為何不可透過內部重新調配人手，由採購的局／部門抽調現有員工提供中介公司僱員所提供的服務。

21. 政府當局解釋，重新調配有關的局／部門的現有員工應付緊急／未能預見的服務需求或短期驟增的需求，會影響該等局／部門為市民提供服務的質素，更何況該等臨時人手需求難以透過其他方法(例如聘請公務員或非公務員合約僱員)及時解決。此外，有關的局／部門能夠負擔採購中介公司僱員所涉及的財政成本，並可以現有資源應付該等成本。

22. 委員察悉，提供中介公司僱員的合約期一般不應超過9個月，但如為了應付工作模式不定或因工作性質導致難以招聘和挽留僱員的服務需求，則屬例外。有委員詢問，為何採購的局／部門如希望續訂／重新競投及批出提供中介公司僱員的現有合約，而現有及續訂／重新競投及批出的合約累計的服務期預期會超逾15個月，只須向公務員事務局申請批准。

23. 政府當局表示有需要為採購的局／部門提供靈活性，只要現有及續訂／重新競投及批出的合約累計的服務期預期不超逾15個月，該等局／部門可延長提供中介公司僱員的現有合約而無須經公務員事務局批准，因為所需的服務期有時難以預計。然而，政府當局指出，續訂或重新競投及批出提供中介公司僱員服務合約的安排，並不適用於定期合約。在定期合約下，中介公司無須在整個合約期內持續提供人手，只在採購的局／部門有需要時才提供人手。差餉物業估價署使用中介公司僱員進行年度評稅工作，以及屋宇署使用中介公司僱員處理夏季接獲的滲水投訴，均是使用按定期合約提供的中介公司僱員的例子。

24. 至於是是否有任何機制評核中介公司為採購的局／部門提供人手的表現，政府當局表示，採購的局／部門在評核中介公司表現時所採用的主要準則，是能否按需要迅速地提供中介

公司僱員，以及所提供的中介公司僱員是否適合執行所指派的工作，而根據扣分制度，當局可禁止沒有履行合約責任的服務承辦商再競投提供中介公司僱員的服務。如中介公司在特定期間累積被扣滿若干分數，則當局在5年內不會再考慮該公司為提供中介公司僱員而提交的標書。其他罰則包括扣起服務費，以及不退回合約按金或只退回部分按金。

2015年入職薪酬調查

25. 事務委員會於2016年3月21日聽取政府當局簡報公務員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"薪常會")2015年入職薪酬調查報告書所載的調查結果及建議。2015年入職薪酬調查的結果顯示，所有資歷組別(資歷組別8(學位及相連職系)除外)的現行基準薪酬與市場入職薪酬上四分位值沒有顯著差距(介乎+3.6%至-5.2%)。至於資歷組別8，市場上四分位值較現行公務員基準薪酬低15.3%(約3,900元或總薪級表3個薪點)。薪常會按"全面考慮的做法"考慮各項原則及因素後，建議所有資歷組別(包括資歷組別8)的基準薪酬應維持不變。鑑於資歷組別8的市場薪酬持續錄得相對較大的分散程度及最低的調整幅度，薪常會亦建議進行專題研究，探討此資歷組別的獨有情況和特點，以及在日後的入職薪酬調查中應如何考慮這些獨有情況和特點。

26. 一名委員歡迎資歷組別8的現行基準薪酬應維持不變的建議，但認為餘下8個資歷組別的現行基準薪酬亦應增加例如10%，以確保公平對待所有資歷組別。

27. 政府當局表示，大幅修改公務員職系的入職薪酬，會削弱公務員薪酬的穩定性，並帶來負面後果。舉例而言，此舉可能導致在職公務員的薪酬竟與相同職級新入職公務員的薪酬相同這種情況，因而影響員工士氣。這情況解釋了為何在應用入職薪酬調查的結果時應採用全面考慮的做法，亦說明了維持公務員薪酬穩定的重要性。雖然部分資歷組別的基準薪酬高於相應市場上四分位值的水平，但當局在應用調查結果時按全面考慮的做法考慮各項原則及因素後，沒有下調這些資歷組別的入職薪酬。

28. 鑑於薪酬結構和晉升階梯的固有差異，委員建議應把公務員的入職薪酬定於較私營機構人員入職薪酬為高的水平，以吸引人才。

29. 政府當局表示，為吸引具備合適才幹的人士投身公務員行列，政府的公務員薪酬政策之一是確保公務員基本職級的入職薪酬與私營機構的入職薪酬大致相若。薪酬並非任何人士加入公務員隊伍的唯一考慮因素。其他考慮因素為職業保障，以及處理和汲取私營機構沒有的職務及經驗(例如執法和執行公共衛生政策)的機會。

30. 此外，亦有委員建議，政府當局在日後進行入職薪酬調查時，應把資歷架構所認可的資歷，納入資歷基準制度。

31. 政府當局在2016年5月16日告知委員，政府接受薪常會和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"紀常會")的建議，公務員的入職薪酬應維持不變。政府亦接受薪常會的建議，就資歷組別8進行專題研究，以了解該組別的獨有情況和特點，從而提供穩妥基礎，為日後就資歷組別8的入職薪酬作出有據可依的決定。

32. 委員察悉，就資歷組別8進行的專題研究將於下次入職薪酬調查前完成。當局亦會藉此機會研究在日後可否更協調地進行入職薪酬調查及每6年一次的薪酬水平調查。

33. 一名委員認為不應把入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系，該等職系的工作性質與公務員文職職系的工作性質截然不同。該名委員認為，鑑於部分紀律部隊人員(例如警察及消防員)確實須執行危及生命的職務，而其他紀律部隊人員(例如入境事務處(下稱"入境處")及香港海關的前線人員)則須處理與市民日益增加的衝突，紀律部隊人員的基準薪酬應向上調整。

34. 政府當局解釋，入職薪酬調查不涵蓋紀律部隊職系，原因是市場上沒有相類職位可供比較。因此，政府邀請紀常會就應否及如何把2015年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系提供建議。政府當局指出，紀律部隊人員的服務條件與文職人員的服務條件有所不同；除此以外，當局會向合資格的紀律部隊人員發放工作相關津貼，以顧及特別及獨特的情況，例如作為他們履行涉及極高危險、風險和辛勞的職務，又或執行需要具備特別技術性技能及／或資歷(而相同職系或職級人員通常不會具備這些技能及／或資歷)的職務的補償。倘若某紀律部隊職系在招聘和挽留員工方面確實和持續遇到困難，當局會進行職系架構檢討。

公務員培訓及發展

35. 由於香港可盡量利用本身在"一帶一路"措施下的優勢，有委員詢問公務員事務局會否提供培訓，讓公務員認識及了解該項措施。

36. 政府當局表示，年內其中一個培訓重點，是讓公務員認識及了解"一帶一路"措施，尤其是那些在關乎"一帶一路"措施的不同工作範疇中主要負責推廣香港及與香港以外地區聯繫的公務員。

37. 鑑於市民與政府對抗的情況日益增加，亦有委員詢問公務員事務局轄下的公務員培訓處(下稱"培訓處")會否舉辦課程，讓公務員掌握所需技巧，以處理衝突(包括粗言穢語)，以及應付這些衝突引致的壓力。

38. 政府當局表示，培訓處曾舉辦有關提升顧客服務質素、處理公眾投訴和糾紛、應付壓力和維持良好心理質素的課程，並會加強這方面的工作。

39. 部分委員建議，培訓處亦應為高級公務員提供培訓，提升他們與立法會議員溝通的技巧。該等委員希望更多立法會議員能獲邀在公務員培訓課程中擔任講者，以提升公務員與立法會議員溝通的技巧。

在政府內部實施5天工作周

40. 事務委員會繼續跟進在政府內部實施5天工作周的情況。委員察悉，雖然5天工作周措施已由2006年起實施，但截至2014年9月30日，仍有42 900名公務員(或當時公務員實際員額的約27.6%)按非5天工作周模式工作。有委員詢問，這些員工有否任何機會在恪守4項基本原則的前提下改行5天工作周。該4項原則為：(i)不涉及額外人手資源；(ii)不減少員工的規定工作時數；(iii)不削減緊急服務；以及(iv)在星期六／日維持一些必需的櫃台服務。

41. 政府當局表示，截至2014年9月30日，在約42 900名須按非5天工作周模式工作的公務員中，約60%來自紀律部隊部門，負責出入管制、旅客／貨物出入境檢查、執法、懲教院所管理等職務，而餘下約40%則提供社會福利服務、文化服務、郵政服務、環境衛生服務等。為維持公共服務的整體水平及效率，最終或許不可能讓他們全部享有5天工作周。不過，部分局／

部門正積極探討可否推行試行計劃，讓更多員工改行5天工作周工作模式，以及安排員工輪任採用5天工作周模式的崗位。舉例而言，食物環境衛生署近期已為其小販管理特遣隊制訂5天工作周試行計劃，涉及約430名員工。入境處亦已制訂一項涉及約70名員工的試行計劃，以網上申請系統或設於辦公地方外的收集箱代替一些在星期六使用率不高的櫃台服務。政府當局指出，並非所有員工屬意於星期一至五工作，而當局已鼓勵各局／部門在運作情況許可時，安排員工輪任實行5天工作周的崗位。

聘用少數族裔人士為公務員

42. 委員察悉，政府採取雙管齊下的方式，確保少數族裔人士在投考政府職位時享有平等機會，即(i)在不影響有關職系運作需要的前提下，訂定較低的中文語文能力要求，並調整招聘形式，例如只要求中文或英文的書寫能力，並以小組面試取代中文筆試；以及(ii)推行以聘用非華裔人士為目標的措施，以應付特定的運作需要，例如招聘非華裔人士擔任警察社區聯絡助理。當局自2010年起降低了超過20個職系的中文語文能力要求；對此，委員表示歡迎，但同時促請政府當局加強力度，利便聘用少數族裔人士為公務員。

43. 政府當局表示，當局會聯絡各局／部門，商討有何方法利便聘用少數族裔人士擔任入職要求相對較低的公務員職位，例如一級工人、二級工人、技工、高級技工、汽車司機等。雖然較適宜由個別局／部門制訂具體措施，以利用少數族裔人士所長，但公務員事務局會繼續與服務範圍涉及接觸少數族裔社羣的局／部門聯繫，探討有否空間利用非華裔人士的文化背景及獨特技能。舉例而言，入境處近期聘用了通曉少數族裔語言的非華裔人士支援該處的管制及執法工作，包括處理免遭返聲請的工作。

44. 一名委員認為，公務員事務局不應只把工作重點放在利便聘用非華裔人士擔任低級公務員職位。該名委員指出，相關的局／部門應在多個服務範疇加緊利用少數族裔人士所長。舉例而言，入境處應聘用非華裔人士協助該處為大量不諳英語的外籍家庭傭工(例如來自印尼的外籍家庭傭工)提供服務，而警務處則應聘用非華裔人士為遭警方拘留或調查的少數族裔人士提供傳譯服務。該名委員引述在一些事件中，入境處人員於與穆斯林婦女會面期間要求她們移除頭巾，使她們深感尷尬。該名委員並促請服務範圍涉及接觸少數族裔社羣的局／部門加深屬下員工對這些社羣的文化的認識。

45. 政府當局表示，當局一直有提供培訓，以提升公務員的知識及敏感度。在工作層面，公務員學習少數族裔文化的最佳方法，是與非華裔同事接觸。

46. 然而，一名委員認為政府當局應進行研究，評估本港少數族裔社群對公共服務的需要，而非倚賴個別的局／部門特別為非華裔人士尋覓就業機會。

47. 鑑於不少非華裔青少年有興趣加入紀律部隊(例如警務處及懲教署)，委員希望當局能為此推出更多利便措施。

48. 政府當局表示，紀律部隊部門願意羅致非華裔人士擔任相關工作。舉例而言，申請警員職位的非華裔人士由2010-2011年度的3人增至2015-2016年度的62人，而同期獲聘的人數則由1人增至9人。此外，在2015-2016年度，非華裔人士成功獲聘的比率為15%，其他申請人獲聘的比率則為12%。能夠取得這成果，外展工作發揮了重要作用，部分例子包括舉行職業講座、參觀警務處不同單位、由非華裔警務人員分享工作經驗及求職面試技巧，以及舉辦中國語文課程。自2015年起，警務處亦推行轉介計劃；在計劃下，該處會轉介未能成功獲聘為警員的非華裔申請人參加相關活動，例如有關中國語文和求職面試技巧的活動。

49. 政府當局認為，為改善少數族裔人士的就業能力，更有效的方法是在非華裔學生的學業發展初期為他們引入強化中國語文課程。就此，教育局由2014-2015學年開始推出應用學習中文(非華語學生適用)一科。首批報讀此科目的非華語中四學生約有180人，佔此等學生總人數的10%。與此同時，公務員事務局已發出指引，公布有關接受此新科目成績的安排，以供各局／部門遵從。

50. 一名委員認為應從幼稚園開始加強非華裔學生的中文學習，令非華裔學生能在切實可行的範圍內盡快銜接主流中國語文課程。

聘用殘疾人士為公務員

51. 事務委員會在2016年6月20日的會議上跟進聘用殘疾人士為公務員的情況。席上，政府當局告知委員，公務員事務局剛剛推出為殘疾學生而設的實習計劃。計劃分為兩部分，第一部分以就讀本地大學全日制學士學位課程的殘疾學生為對象，而第二部分則為職業訓練局展亮技能發展中心(下稱"展亮中

心")的學生而設。計劃的第一部分剛剛推出，參加計劃的大專學生將於2016年6月底開始實習。計劃的第二部分則訂於2016年第四季推出，以配合展亮中心的課程。學生在實習期間會被派至不同的局／部門擔任實習生，負責一般行政／文書工作。為肯定學生在實習期間的努力，如他們的值勤率符合要求，而且品行和表現良好，他們在完成實習後會獲頒授實習證明書。

52. 政府當局解釋，實習計劃不單有助局／部門更清楚了解殘疾人士的天賦和潛能，更重要的是，實習計劃亦會提供寶貴機會，讓殘疾學生汲取實際工作經驗，從而有助他們在投入職場前增強競爭力。政府當局會總結推行實習計劃的經驗，研究往後是否需要作出優化安排，包括探討把計劃延展至公共機構及／或私營機構是否可行。

53. 雖然截至2015年3月31日，殘疾公務員的數目為3 319人，佔公務員實際員額約2%，但一名委員指出，在2014-2015年度，新入職殘疾公務員的人數，只佔新入職公務員總人數的0.8%。

54. 政府當局解釋，新入職殘疾公務員人數偏低，是因為當局沒有強制要求政府職位申請人和現職人員申報殘疾情況。雖然公務員隊伍內殘疾人士所佔的"2%"包括一些在加入公務員隊伍後才成為殘疾人士的公務員，但該"2%"的殘疾公務員大多在申請公務員職位時沒有申報殘疾情況。局／部門發現屬下僱員是殘疾人士，是因為這些僱員要求協助(例如輔助器材)，使他們得以履行職務。政府當局希望在推行實習計劃後，更多殘疾人士在申請公務員職位時會申報殘疾情況，而招聘的局／部門會更有信心聘用合資格的殘疾人士。

55. 有鑑於近年新入職視覺受損及肢體傷殘公務員的人數一直下降，政府當局承諾會找出原因何在。

其他事宜

56. 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：2016年《施政報告》中有關公務員事務局的施政措施；2016-2017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；公務員編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布情況；公務員及合資格人士的醫療及牙科福利，以及2016-2017年度公務員薪酬調整。

事務委員會舉行的會議

57. 在2015年10月至2016年6月期間，事務委員會共舉行9次會議。

立法會秘書處
議會事務部4
2016年6月27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

2015-2016年度會期委員名單

主席 潘兆平議員, BBS, MH

副主席 王國興議員, BBS, MH

委員 李卓人議員
劉慧卿議員, JP
梁家騮議員
葉劉淑儀議員, GBS, JP
梁國雄議員
毛孟靜議員
郭偉強議員
葉建源議員
鄧家彪議員, JP
蔣麗芸議員, JP
謝偉銓議員, BBS

(合共：13位委員)

秘書 蘇美利

法律顧問 戴敬慈