

二零零九年十二月一日
討論文件

立法會保安事務委員會 廉政公署的人力情況

目的

本文件旨在闡述廉政公署（廉署）的人力情況。

編制與在職人數

2. 廉政公署的編制設有 1,393 個職位，其中 14 個（1.0%）屬首長級職位；945 個（67.8%）屬主要職系，即廉政主任職系職位；116 個（8.3%）屬監視人員職系，即廉政調查員職系職位；318 個（22.8%）屬一般及支援職系職位。廉署人員有 99% 以上是以為期兩年半的可續期合約條款受聘的。

3. 截至 2009 年 12 月 1 日，廉署約有 100 個職位空缺有待填補，其中逾 90% 屬廉政主任職系職位，有關招聘工作在進行中。

招聘情況

4. 廉署定期進行招聘填補空缺，以維持足夠的人手執行職務。廉政主任職系新聘人員的入職職級為助理廉政主任或廉

政主任（乙／丙）。廉署自2007年起實施綜合招聘政策，使獲聘廉政主任職系人員可在廉署轄下任何一個部門工作。至於需要特定資歷和經驗的專責職位，廉署可以進行個別招聘。

5. 監視職系新聘人員的入職職級為廉政調查員；一般及支援職系新聘人員的入職職級，則為各有關職系的基本職級。

6. 廉署的招聘工作一向獲得良好的反應，使我們得以聘任適合人選填補有關空缺。在過去三年進行的廉政主任職系招聘工作中，我們均接獲數千份有關助理廉政主任及廉政主任（乙／丙）的職位申請，平均每個空缺分別有50及150份申請。為有效處理這些申請，我們需要以附加準則進行篩選，縮減獲得考慮的應徵者數目。自2007年，我們共聘請了超過180名廉政主任職系人員。當各項進行中的招聘工作完成後，大部分的空缺可望在未來六個月內得以填補。我們亦打算擬備一份合適人選的候補名單，以便填補可能在日後出現的空缺。

挽留人員情況

7. 廉署在吸引求職者申請職位方面並無重大困難，但在挽留人員方面卻遇到問題。雖然廉署的員工流失率已由2007年的9.3%（111人）下降至2008年的7.8%（93人），並推算及至2009年底將進一步減到4.9%（62人），但相比整個公務員體系約3%的流失率，數字仍屬持續偏高。究其原因，是廉署人員均以合約制聘用，以及他們較常轉職和工作流動性較大有關。

8. 廉政主任職系的挽留人員問題相對其他職系較為嚴重，該職系的流失率在2007年為9.9%（79人）、2008年為9.7%（76人）、2009年為5.4%（45人）。監視、一般及支援職系人

員離職，大多屬於自然流失，例如退休或完成一個或兩個合約後返回公務員體系等。至於廉政主任職系人員，有不少離開廉署主要的原因是私營機構或其他公共機構向他們提出更優厚薪酬條件。2009年，該職系有38%的離職人員（即45人當中有17名），轉投其他機構工作。

新增職系與職級

9. 廉署招聘和挽留人員的情況，以及所面對的其他挑戰，在紀律部隊職系架構檢討報告書內一併研究。報告建議改善廉政主任非首長職級和監視人員職系的薪級表，以增加薪酬條件的競爭力和提高職員士氣。此外，報告又原則上同意在廉政主任職系開設屬首長級的總廉政主任職級（相等於首長級薪級表第1點），以應付首長級人員日趨複雜和繁重的職能要求，包括監督秘密監視和截取通訊的調查行動等。

10. 職系架構檢討報告書亦原則上同意設立新的法證會計師職系，以便結合法證會計工作中的專業會計、審計及調查方面的知識和技巧。建議的三級架構，即以一名職級與建議新設的總廉政主任相類的首長級法證會計師（總法證會計師）為首，之下為高級專業職級（高級法證會計師）和專業職級（法證會計師）。

11. 立法會財務委員會即將審核職系架構檢討報告書內的建議，廉署將會就開設總廉政主任職級和新設的法證會計職系與職級，提交詳細建議和理據。

展望未來

12. 職系架構檢討報告內的建議一經批准實施，將有助解決挽留人才及運作管理方面的問題。廉署會繼續加強人力資源管理，以吸納及挽留人才。隨著綜合招聘的實施，廉政主任職系人員可參與調查、防貪及社區教育各方面的工作，這不僅使他們擴闊視野、獲得更豐富的工作經驗及增加工作滿足感，也同時加強他們對肅貪倡廉工作的承擔。至於現職人員，廉署會為他們提供更廣泛的職業輔導及更多跨部門調職機會，藉此提升他們的專業技能，使他們更願意留在廉署作長遠的事業發展。

13. 廉署會繼續為各級人員提供全面培訓，確保他們具備所需的專業知識和技能，讓他們在不同工作崗位上發揮所長及獲得更多發展機會。我們已將培訓與發展的預算由2008-09年度的510萬元增至2009-10年度的720萬元。

廉政公署

2009年12月