

立法會

Legislative Council

立法會CB(4)875/13-14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2013-2014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2014年7月9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和其他公共服務機構員工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。葉劉淑儀議員及潘兆平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

延長公務員服務年期的諮詢

4. 鑒於人口老化及勞動人口萎縮，政府當局認為現時是適當時候探討延長公務員工作年期的可行方案。此外，由於公務員隊伍在1980年代擴展，因此當局預計未來的公務員流失率會

較高。在此背景下，政府當局於2013年年底展開研究，評估公務員隊伍未來的人手及退休情況。

5. 政府當局因應研究結果，於2014年4月3日發表有關"延長公務員服務年期"的諮詢文件，就以下建議措施進行為期4個月的諮詢 ——

- (a) 提高新入職公務員的退休年齡，即把文職職系公務員的退休年齡提高至65歲，並把紀律部隊職系公務員的退休年齡提高至57歲。之後，紀律部隊職系公務員如能通過每年就健康情況及工作表現是否合適進行的評核，可進一步服務至60歲；
- (b) 為職系／部門首長提供彈性，讓他們可安排已屆正常退休年齡的公務員不中斷服務而繼續受僱；
- (c) 推出退休後服務合約計劃，以聘用退休公務員執行一些要求公務員技能及／或經驗的臨時或有時限職務，但這項計劃為文職人員及紀律人員分別設定65歲及60歲的年齡上限；及
- (d) 精簡非首長級公務員離職後就業的規管機制，一律批准屬前線及支援類別的公務員在退休後從事外間工作。

6. 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。事務委員會於2014年1月10日舉行特別會議，聽取公務員工會及其他有關各方就相關事宜提出的意見。隨着政府當局於2014年4月3日展開諮詢，事務委員會於2014年4月25日聽取政府當局就諮詢作出的簡介。

7. 事務委員會察悉，大部分公務員工會／協會的代表(下稱"團體代表")均贊成提高公務員的退休年齡。該等團體代表認為，鑒於在未來5至10年退休的公務員人數會上升，提高公務員的退休年齡可有助解決公務員隊伍的接任問題，以及紓緩部分局／部門人手短缺的問題。他們認為，如推行任何提高公務員退休年齡的計劃，則應容許在職公務員選擇參加新計劃，抑或保留他們現時享有的退休權益。

8. 事務委員會亦察悉，部分其他團體代表表示，有關員工沒有就此事達成明確的共識。另有數個團體代表不贊成提高公務員的退休年齡。該等團體代表認為此安排會對年輕公務員調職和晉升的機會造成阻礙，而新聘加入公務員隊伍的人員會減少，因而拖慢公務員隊伍注入新血的過程。

9. 事務委員會委員大多支持提高公務員的退休年齡。然而，部分委員關注提高新入職公務員退休年齡的建議對財政的影響，以及在財政上能否長期持續實施。政府當局表示，如現有公務員公積金計劃及其供款率維持不變，則該項建議會引致政府的自願性供款增加，因為該等供款會隨着參加該項計劃的公務員的服務年期而遞增。當局可能有需要考慮以分階段的方式，循序漸進地提高新入職公務員的退休年齡，藉此在過渡期消減對公務員隊伍造成的負面影響，例如阻礙員工晉升。

10. 對於有建議提出應容許新入職公務員選擇把退休年齡提高至擬議的65歲，政府當局解釋，提高新入職公務員退休年齡的措施是在人口老化及勞動人口萎縮的背景下提出。該項建議可能難以實施，並可能在人力策劃及公務員退休年齡管理方面造成大量困難。

11. 委員察悉，諮詢為期4個月，至2014年8月2日結束。他們促請政府當局在諮詢期間與職方，職系／部門管方及其他有關各方積極交流意見。事務委員會將於2014年7月21日舉行公聽會，聽取相關公務員協會／工會就此議題提出的意見。

政府聘用非公務員合約僱員的情況

12. 事務委員會繼續監察聘用非公務員合約僱員的政策，並在2013年12月16日的會議上討論此事。部分委員深切關注到，雖然在2012年6月至2013年6月期間，非公務員合約僱員總數已由14 535人減至12 900人，但已工作5年或以上的非公務員合約僱員人數仍多達4 700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相對偏高的局／部門的人手情況。

13. 政府當局表示，鑒於部分局／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要。非公務員合約僱員的人數會隨個別局／部門的運作要求而不時改變。在考慮是否把非公務員合約僱員崗位轉為公務員職位時，該等崗位的開設期並非最重要的因素。政府當局有需

要考慮其他因素，例如有關服務的穩定性及是否有長期需要。公務員事務局會繼續與個別局／部門檢討按其實際運作需要聘用非公務員合約僱員的事宜，並會在適當情況下尋求以公務員職位取代非公務員合約僱員崗位。

14. 部分委員認為，非公務員合約僱員在服務條款和條件方面不及職級相若的公務員，這情況並不公平。該等委員促請政府當局改善非公務員合約僱員的薪酬福利條件。政府當局解釋，由於公務員與非公務員合約僱員的聘任是兩種截然不同的聘任，因此不適宜直接比較兩者。整體而言，非公務員合約僱員的聘用條款和條件不得遜於《僱傭條例》(第57章)所訂明的條款和條件，亦不得優於適用於職級相若的公務員的條款和條件。各局／部門除須遵循《僱傭條例》的規定和聘用非公務員合約僱員的指導原則外，亦須確保有關的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，以致能從勞工市場招聘足夠具備合適才幹的人士，以及挽留非公務員合約僱員。

15. 部分委員不滿在現行安排下，各局／部門利用其向非公務員合約僱員的強制性公積金(下稱"強積金")計劃作出的僱主供款，抵銷向非公務員合約僱員繳付的遣散費及長期服務金。部分委員促請政府當局牽頭取消抵銷安排及為所有非公務員合約僱員提供約滿酬金，為其他僱主樹立好榜樣。政府當局表示，政府的抵銷安排符合《僱傭條例》(第57章)中相關條文的規定。對於強積金制度下的抵銷安排，社會上意見分歧。因此，政府當局有需要全面及仔細地考慮及研究此事。根據現行指引，非公務員合約僱員的約滿酬金加上政府就他們作出的強積金供款所得的金額如下：如僱員所擔任的工作需要技能，則不得超逾僱員在合約期內基本薪金總額的15%；如僱員所擔任的工作無需技能，則不得超過10%。

16. 部分委員建議，在政府工作了一段長時間的非公務員合約僱員申請公務員職位時，當局應優先考慮他們的申請。政府當局解釋，由於政府以公平競爭及用人唯才的原則招聘公務員，因此非公務員合約僱員如欲獲考慮擔任公務員職位，便需作出申請，並與其他申請人競爭。一般而言，那些具備適當政府工作經驗的非公務員合約僱員在申請相關公務員職位時會較其他申請人佔優。前任非公務員合約僱員申請公務員職位的成功率約為15%，而其他申請人的成功率只有約2%。

香港郵政的人手情況

17. 部分委員深切關注以營運基金模式運作的局／部門聘用非公務員合約僱員的情況，特別是聘用最多非公務員合約僱員的香港郵政。事務委員會將香港郵政的人手情況定為獨立的討論項目，並在2013年12月16日的會議上加以研究。

18. 事務委員會察悉，截至2013年9月30日，香港郵政聘用了2 008名非公務員合約僱員，當中約半數非公務員合約僱員基於其職務的相應服務需要，工作時數少於公務員的規定時數。部分委員認為，由於香港的郵政行業競爭激烈，香港郵政在人力密集的行業中以營運基金的模式運作時只能推行節省成本措施(例如緊縮人手)，以達致帳目收支平衡及符合其指定的財政目標。為了在確保為公眾提供可持續及可靠的郵政服務之餘，亦保障香港郵政僱員的利益，委員促請政府當局檢討香港郵政作為營運基金的運作模式。

19. 政府當局解釋，香港郵政以營運基金的模式運作，在運作及財政方面均享有較大彈性。香港郵政可推出新服務，迅速把握新出現的商機，以及保留從有利可圖的產品／服務賺取的收入以補貼其他虧損的產品／服務，以致可紓緩該等虧損郵政服務的加價壓力。為應付繁重的工作量，香港郵政已致力紓緩員工的工作壓力，並透過推行各項措施如自動化及重整工序提升生產力。政府當局認為無必要就香港郵政作為營運基金的運作模式進行檢討。

使用中介公司僱員的情況

20. 中介公司僱員為中介公司按照服務合約提供並在採購的局／部門直接監督下工作的勞動人口。事務委員會在2014年5月19日的會議上檢討各局／部門使用中介公司僱員的情況。

21. 事務委員會察悉，截至2013年9月30日，在各局／部門工作的中介公司僱員共972人，較2012年9月的人數減少17%。部分委員關注到，雖然公務員事務局已發出涵蓋使用中介公司僱員的範圍、審批人員及工資規定的指引，但個別局／部門可能沒有嚴格遵守該等指引，例如通過連續服務合約使用中介公司僱員。部分委員亦促請政府當局改善該等僱員的聘用條款和條件，例如為中介公司僱員提供與公務員相若的醫療福利。

22. 政府當局解釋，中介公司僱員只用於應付緊急、未能預見或驟增的短期服務需要。根據一般指引，在可使用中介公司僱員的情況下，短期服務需求不應持續超過9個月。如擬續訂或重新競投和批出服務合約，須經公務員事務局批准，而該局只有在理據充分的情況下才會批准。雖然中介公司僱員在採購的局／部門直接監督下工作，他們與有關的局／部門並無合約僱傭關係，而他們的薪酬與福利並非由局／部門決定，而是由聘用他們的中介公司決定。儘管如此，各局／部門須根據公務員事務局的指引，在服務合約訂明工資規定及有關僱傭福利的其他基本規定。

聘用少數族裔人士為公務員的情況

23. 政府當局曾於2013年就公務員種族概況以不具名和自願參加的形式進行調查。事務委員會在2014年1月20日聽取當局就調查結果所作的簡介。根據調查結果，共有24 690名公務員(即截至2013年3月31日的160 441名在職公務員中的15.4%)就調查作出回應。在回應者中，24 220人(98.1%)屬華裔，其餘470人(1.9%)屬非華裔。若按人數由多至少排列，5大非華裔族羣依次為混血兒、白人、印度人、巴基斯坦人及其他亞洲人。政府當局亦應事務委員會的要求，向事務委員會簡介香港警務處為便利非華裔應徵者申請該部門某些職位而推行的措施，並簡介懲教署為甄選最適合聘請的人選而已實行的修訂招聘程序，以及該署積極主動地採取了甚麼策略，向少數族裔團體推廣招聘工作。

24. 部分委員認為，政府當局應招聘更多少數族裔人士，確保公共服務得以更有效地提供予少數族裔社羣。他們促請政府當局以更主動積極的方式推廣聘用少數族裔人士，就少數族裔僱員在公務員隊伍內所佔的比例設定目標，以及在切實可行範圍內彈性處理入職公務員職位的中國語文能力要求。

25. 政府當局回應時表示，一般而言，擔任公務員職位的人員理應能夠執行有關職級的所有職務。聘用未能完全符合有關職系入職條件(特別是訂明中文語文能力要求)的少數族裔人士，會限制受聘人員調往其他職位和晉升的機會。儘管如此，在合適情況下，以及如沒有相若的公務員職系履行所需工作，各局／部門可按非公務員合約條款聘用少數族裔人士，應付特定的運作需要。

26. 關於委員對語文能力要求的關注，政府當局表示，就部分職系而言，在招聘甄選程序中，通曉外語的申請人會獲加分。公務員事務局已與各局／部門一同檢討所有公務員職系的語文能力要求，探討可否因應有關職系當時的運作需要調整語文能力要求。自2010年以來，共有20個職系經檢討後放寬了中文語文能力要求。

聘用殘疾人士為公務員的情況

27. 事務委員會在2014年6月23日的會議上討論聘用殘疾人士為公務員的情況。委員察悉並關注到，公務員隊伍內殘疾僱員所佔的比例多年來一直維持在公務員實際員額的2%，而過去5年，公務員隊伍內的殘疾僱員僅增加163名(即由2008-2009年度的3 238人增至2012-2013年度的3 401人)。他們認為政府當局在推動聘用殘疾人士為公務員方面的工作不足。委員促請政府當局與相關機構／關注團體溝通，了解殘疾人士在尋找工作時所遇到的困難，以制訂有效措施便利他們在公務員隊伍及其他界別就業。

28. 政府當局表示，當局已制訂多項措施，便利殘疾人士申請公務員職位及讓他們能與健全申請人在同等基礎上競爭。就2012-2013年度及2013-2014年度完成的公務員招聘工作而言，5.3%的合資格殘疾申請人獲發聘書(即2 222份合資格申請中的118份)。除了提醒各局／部門在進行招聘工作時遵守有關聘用殘疾人士的政策和招聘指引，以及在工作間建立接納殘疾人員及協助他們融入工作團隊的文化外，政府當局會透過勞工處，繼續協助殘疾求職者申請政府職位。

薪酬及服務條件

2014-2015年度公務員薪酬調整

29. 事務委員會於2014年6月23日的會議上討論2014-2015年度公務員薪酬調整。行政長官會同行政會議於2014年6月17日決定，2014-2015年度的公務員薪酬應依照向4個中央評議會職方提出的下述薪酬調整方案作出調整 ——

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員的加薪幅度為5.96%(即高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)；
- (b) 中層薪金級別的公務員的加薪幅度為4.71%(即中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)；及

- (c) 低層薪金級別的公務員的薪酬調整按"調高"安排處理後的加薪幅度為4.71%(即中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。

30. 雖然委員普遍不反對2014-2015年度的公務員薪酬調整，但部分委員認為，政府當局在決定公務員在2014-2015年度的薪酬時，沒有充分考慮職方對薪酬調整的要求。委員尤其關注到，中層及低層薪金級別公務員的薪酬調整方案未能追上截至2014年3月止的12個月內整體甲類消費物價指數(即5.1%)，而這或會影響公務員的士氣。政府當局回應時表示，行政長官會同行政會議在作出薪酬調整決定時，已充分考慮公務員薪酬調整機制下的6個相關因素(即薪酬趨勢淨指標、經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、職方對薪酬調整的要求及公務員士氣)，以及職方對薪酬調整方案的回應。有關決定符合保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的公務員薪酬政策目標。

31. 部分委員關注到，在2013-2014年度公務員薪酬調整完成後有職方代表退出薪酬趨勢調查委員會(下稱"調查委員會")。該等委員詢問政府當局採取了甚麼措施，鼓勵已退出調查委員會的職方代表再次參與該委員會。政府當局表示，政府已持續多番游說該等代表重返該委員會。調查委員會秘書處亦繼續告知他們有關2014年薪酬趨勢調查的商議工作，並歡迎他們提出意見。

第一標準薪級職系的規定工作時數

32. 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。截至2013年6月30日，約有7 450名第一標準薪級公務員的每周淨工作時數為45小時。

33. 為回應第一標準薪級人員提出採用每周規定總工作時數44或45小時的訴求，政府當局已於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(下稱"時數檢討")。在2014年3月17日的會議上，事務委員會討論第一階段時數檢討的結果，並聽取相關公務員員工協會／工會就此議題提出的意見。

34. 事務委員會察悉團體代表對第一階段時數檢討的結果表示失望。根據所得結果，在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個先決條件的前提

下，約1 460名第一標準薪級人員的規定工作時數可縮減至每周總時數45小時。然而，由於政府當局認為有必要緊守"相同職系，相同規定工作時數"的原則，因此當局認為只有40名第一標準薪級人員的規定工作時數可縮減至每周總時數45小時。部分委員認為，政府當局不應堅持符合該3個既僵化又缺乏彈性的先決條件。該等委員亦不滿政府當局在時數檢討中加入"相同職系，相同規定工作時數"的額外要求。

35. 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所訂的規定工作時數，因此縮減某一職系的規定工作時數而不對其酬作出相應修改，等同改善該職系的薪酬及服務條件。為確保審慎運用公帑，政府當局的既定政策是，任何縮減個別職系規定工作時數的建議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，當局才會予以考慮，而當局在考慮該等建議時亦會考慮其他相關因素。為確保一視同仁和妥善管理公務員隊伍，同一職系／職級內所有人員的規定工作時數應該相同。

36. 委員要求政府當局讓第一標準薪級人員全面參與第二階段時數檢討，並認真檢視那些可在符合3個先決條件但不可在符合"相同職系，相同規定工作時數"原則的前提下縮減規定工作時數的第一標準薪級人員的情況。事務委員會將繼續監察時數檢討的進展。

公務員及合資格人士的醫療及牙科福利

37. 事務委員會定期檢討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。在2014年2月17日的會議上，事務委員會聽取政府當局就此議題作出的簡介，並聽取相關公務員員工協會／工會的意見。

38. 事務委員會察悉，政府當局計劃在未來一年於新界東設立新的公務員診所，以及加強公務員及合資格人士的各项專科牙科服務。雖然委員歡迎該等改善措施，但部分委員贊同團體代表的意見，認為當局目前為公務員及合資格人士提供的醫療及牙科服務(下稱"公務員醫療福利")水平不足。委員促請政府當局繼續改善所提供的該等福利。

39. 關於委員建議把中醫藥服務納入公務員醫療福利範圍一事，政府當局解釋，公務員醫療福利範圍涵蓋醫院管理局(下稱"醫管局")及衛生署提供的服務。雖然政府當局會繼續進一步加強提供該等福利，但當局在考慮須予改善的範疇時，特別是

任何擴大該等福利範圍而需要投入大量額外資源的建議時，亦須小心平衡競逐資源的各方的需求。目前，醫管局轄下中醫診所提供的服務並非醫管局標準服務的一部分，因而不包括在公務員醫療福利範圍內。衛生署主要發揮中藥業規管機構的角色。政府當局並無計劃把衛生署轄下公務員診所的服務範圍改為涵蓋中醫藥服務，但會密切留意日後中醫診所的服務性質及提供模式有否任何重大轉變，以致需檢討有關轉變對公務員醫療福利的影響。

40. 對於部分委員建議為在職非公務員合約僱員提供公務員醫療福利一事，政府當局解釋，當局按定期合約聘用非公務員合約僱員，並向他們提供全包的薪酬待遇。因此，當局沒有另行爲他們提供醫療及牙科福利。

41. 部分委員關注到，於2000年6月或之後受聘的公務員在退休後不能享有公務員醫療福利。政府當局解釋，當局是經仔細考慮及諮詢相關持份者後於2000年實施新一套附帶福利。當局認為經修訂的附帶福利足以吸引合適人士投身公務員行列及挽留他們。

42. 在該次會議上，事務委員會通過議案，促請政府當局跟進在上文所述的委員意見及關注。

向政府僱員提供侍產假的情況

43. 行政長官在2011-2012年施政報告中宣布，政府會帶頭鼓勵生育及推動家庭友善政策，並會積極考慮向公務員提供有薪侍產假。其後，政府由2012年4月1日起，向合資格的政府僱員提供5個工作天的全薪侍產假。勞工處應事務委員會的要求，於2014年年初進行調查，藉此從33間政府資助公營機構蒐集有關向僱員提供侍產假的資料。在2014年5月19日的會議上，政府當局向事務委員會匯報政府實施侍產假的最新情況及調查的結果。

44. 委員察悉，在該33間政府資助公營機構中，20間(61%)向僱員提供全薪侍產假。部分委員從政府當局得悉，向政府僱員提供侍產假並沒有對人手和財政構成重大影響。他們建議政府當局向香港其他僱主傳達這個正面信息，鼓勵他們考慮向僱員提供侍產假。政府當局解釋，雖然現時人手緊絀，但政府作為本港最大的僱主，在調配人手方面有較大彈性，並能吸納提供侍產假對人手造成的影響而不涉及額外資源。政府的經驗未必隨時適用於私營機構。儘管如此，政府當局已於2014年3月26日向立法會提交《2014年僱傭(修訂)條例草案》，建議在香港

全面實施有薪侍產假。

管理及培訓

公務員紀律處分機制

45. 在2013年11月18日的會議上，政府當局概述公務員紀律處分機制，並提供向被裁定作出不當行為或干犯刑事罪行的公務員施加紀律處分的最新數字。

46. 部分委員認為，對於須面對紀律處分程序的公務員，政府當局拒絕他們的委任律師代表申請並不公平，因為該等程序的結果或會對被控公務員的名聲造成不良影響及記錄在其個人檔案內。

47. 政府當局解釋，紀律處分當局在處理委任律師代表的申請時，會考慮多項因素，包括有關不當行為的嚴重性、可能施加的罰則等。根據終審法院在*林少寶訴警務處處長*(終院民事上訴2008年第9號)一案所作的裁決，委任律師代表的申請應由紀律處分當局根據普通法的公平原則酌情考慮。不過，政府當局已制訂清晰指引，以供紀律處分當局在考慮委任律師代表的申請時參考。為了正式確立批核在紀律聆訊中委託律師或其他形式代表的行政安排，以及在其他方面改善紀律程序，政府當局一直與職管雙方研究根據紀律部隊法例訂立的規管紀律事宜附屬規例的修訂建議，並會在適當時候向事務委員會匯報此事。

公務員培訓及發展

48. 在2014年2月17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的簡介。事務委員會察悉，行政長官發表2014年施政報告後，政府當局計劃為公務員提供更多進修學習的機會，以及鼓勵和資助公務員參加培訓課程和交流活動。

49. 部分委員關注到《基本法》研討會及在內地進行的國家事務研習課程的內容，尤其是該等課程會否涵蓋不同角度的觀點。政府當局表示，不少局／部門在工作上與內地當局有直接接觸。公務員在運作方面確實有需要了解內地的制度及最新發展。此外，為便利有效地制訂及實施公共政策，公務員有必要掌握與《基本法》有關的最新發展，包括相關法庭案件的判決。政府當局向委員保證，當局邀請了不同背景的講者教授有關國家事務研習及《基本法》的培訓課程，讓參加者能從有關事宜

的不同觀點與角度得益。

50. 委員提出各項加強公務員培訓的建議，包括加深公務員對公務員隊伍核心價值的理解，以及舉辦方便公務員與非政府組織人員交流意見和經驗的課程。委員亦建議應讓公務員有更多機會修讀為期較長並可考取認可資格的海外課程。

其他事宜

51. 在本年度立法會會期內，事務委員會亦聽取政府當局就2014年施政報告中有關公務員事務局的施政措施、2014-2015財政年度政府財政預算案中有關公務員事務的事宜、2013年公務員優質服務獎勵計劃，以及公務員編制、實際員額、退休和年齡分布作出的簡介。

舉行的會議

52. 在2013-2014年度立法會會期內(截至2014年7月9日)，事務委員會共舉行10次會議。

立法會秘書處
議會事務部4
2014年6月26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，以及其他公共服務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

2013-2014年度會期委員名單

主席	葉劉淑儀議員, GBS, JP
副主席	潘兆平議員, BBS, MH
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 梁國雄議員 毛孟靜議員 梁志祥議員, BBS, MH, JP 郭偉強議員 單仲偕議員, SBS, JP 葉建源議員 廖長江議員, JP 鄧家彪議員 謝偉銓議員 (合共：15位委員)
秘書	薛鳳鳴女士
法律顧問	易永健先生(至2014年5月25日止) 張文蓮女士(由2014年5月26日起)