

摘要

研究背景與目的

1. 香港中文大學香港亞太研究所受香港專業及資深行政人員協會（專資會）委託，在 2019 年 3 月至 9 月開展「專業人士參與公共事務的優勢與局限」的研究，藉此了解專業人士參與公共事務的觀感、取態，以及面對的困難，期能透過提出建議，推動社會和商界激勵專業人士參與公共事務。

研究方法與對象

2. 研究小組透過專資會網絡訪問專業人士，3 月至 5 月進行網上非概率抽樣問卷調查，收回有效問卷 746 份，4 月至 5 月舉行五場分界別（金融、法律、醫學、工程及建築）共 38 人的焦點小組訪談。

問卷調查結果

能力與意願：參與取向

參與興趣

3. 受訪者最感興趣的公共事務崗位相當集中，首選「諮詢及法定組織成員」和「專業學會理事、幹事」者，各佔兩成半上下；首選其他崗位者，各不足一成；直言「沒興趣」者，只佔兩成三。
4. 受訪者多樂於成為諮詢及法定組織成員，意願均值為 6.52 分；¹ 意願極高（9–10 分）者，高達兩成二，意願在尺度中點以下者，只佔一成八。
5. 受訪者最感興趣的公共事務範疇相當廣泛，「土地及房屋」（17.3%）和「城市發展及規劃」（17.2%）並列榜首，「政制」（1.7%）居末。

參與經驗

6. 四成二受訪者具擔任公共事務崗位的經驗，主要是「專業學會理事、幹事」（30.3%）、「諮詢及法定組織成員」（16.9%）和「社區組織理事、幹事」（8.8%），具其他經驗者，比例極低。

¹ 本調查使用 11 分評分尺度（由 0 至 10 分，尺度中點為 5），分數愈高代表評分愈高。

7. 受訪者於不同類型公眾活動的參與經驗相當分歧，在過去一年，曾參與「義工活動」者，高達六成；曾參與「公眾或持分者諮詢」、「聯署」和「在媒體發表意見」者，亦有兩成半至三成半；曾參與「遊行集會」者，不足一成。

參與能力

8. 受訪者普遍認同下列個人條件是專業人士參與公共事務的重要能力，按評分均值排序，依次為：「誠信與操守」（9.26分）、「社會責任」（8.92分）、「專業知識與經驗」（8.52分）、「領導與分析能力」（8.42分）、「人際網絡」（8.05分）、「創意與創新能力」（7.92分）、「熟悉政府與政治」（7.78分）。

能力與意願：參與準備

信息資源

9. 大部分受訪者都從不同信息渠道接收公共事務資訊，但頻率有一定差異：透過「大眾傳媒」和「社交媒體」者，約六成半是每日最少一次；透過「人際網絡」者，相關比例不足四成半。

時間資源

10. 七成受訪者表示有可支配時間參與公共事務，但以短時間者居多：每周五小時以下和每周五至十小時者，各約佔三成；每周十小時以上者，不足一成。

參與動機

11. 吸引受訪者參與公共事務的原因，集中在「個人原因」（如提升地位、累積人脈、實現抱負、有歸屬感，47.7%）、「工作原因」（如有助事業或專業發展、公司鼓勵，39.5%）和「社會及政府原因」（如協助政府施政、改善社會，38.2%）；只有少數回答「公職原因」（如公職薪津吸引、有影響力，13.1%）和「家庭原因」（如家人鼓勵，4.3%）。
12. 阻礙受訪者參與公共事務的原因，與吸引參與的原因截然不同，依次為：「工作原因」（如工時長、壓力大、專心事業、公司不支持，49.9%）、「家庭原因」（如照顧家庭、家人反對，24.1%）、「個人原因」（如阻礙個人興趣、沒能力或興趣，17.0%）、「社會及政府原因」（如不認同政府、現況難改、不認識參與渠道，15.4%）、「公職原因」（如耗時、不定時、回報低，15.0%）。

自我效能感

13. 受訪者多自覺勝任公共事務崗位，評估均值為 6.65 分；自我評估能力極高（9–10 分）者，高於兩成，低於尺度中點者，僅佔一成半。

能力與意願：政治立場

政治傾向

14. 具政治傾向的受訪者僅過半數，並較集中於政治光譜的右端和中間（「建制派」26.0%，「中間派」16.9%），光譜左端的支持者不足一成（「泛民主派」6.3%，「本土派」1.3%）。

機會與途徑：政府支持

整體評價

15. 受訪者雖傾向認同政府支持專業人士參與公共事務，但評分均值只有 5.98 分；高度評價（9–10 分）者不足一成，負面評價者約佔兩成。

支持措施

16. 對於五項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的政府措施，受訪者多認為對自己的激勵作用有限，認同措施有效的比例依次為：「鼓勵專業機構將參與公職列入持續專業發展的認可範疇」（56.0%）、「宣傳推廣參與渠道」（27.2%）、「提高公共事務崗位的薪津」（22.4%）、「提高公共事務崗位的權力」（21.5%）、「設立網上參與渠道」（16.9%）。
17. 對於六項有可能協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的政府措施，受訪者的評價全面偏低，認同措施有效的比例依次為：「為僱主提供經濟誘因」（41.7%）、「鼓勵建立僱員參與公共事務的公司文化」（34.0%）、「為企業提供參與指引」（28.9%）、「向企業推廣參與公共事務的價值」（25.4%）、「表彰模範僱主」（20.9%）、「定期向僱主說明僱員參與情況」（5.5%）。

措施評價

18. 對於五項政府為增加青年參與公共事務機會而推出的措施，受訪者雖傾向認同有助鼓勵年輕專業人士，但評分均值不高，依次為：「設立公共事務論壇網上平台」（6.44 分）、「推行青年大使計劃」（6.29 分）、「成立青年發展委員會」（6.25 分）、「成立政策創新與統籌辦事處」（6.17 分）、「推行青年委員自薦計劃」（6.12 分）。

19. 對於六項有可能培育專業人士成為政治人才的政府措施，受訪者傾向認同六項措施都有助培育專業人士，按評分均值排序，依次為：「增加公共事務崗位」(7.31 分)、「提供政府部門實習和借調機會」(7.29 分)、「提供合適導師或夥伴」(7.16 分)、「資助修讀公共行政課程」(6.96 分)、「成立政治人才培訓機構」(6.84 分)、「舉辦公共事務參與工作坊」(6.57 分)。

機會與途徑：僱主支持

整體評價

20. 受訪者雖傾向認同其僱主支持專業人士參與公共事務，但評分均值為 6.14 分；高度評價（9–10 分）者不足一成半，負面評價者亦接近兩成。

支持措施

21. 對於四項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的公司措施，受訪者多認為對自己的激勵作用有限，認同措施有效的比例依次為：「推行彈性工作時間」(59.3%)、「提供公共社會服務年假」(42.3%)、「有助評該、升遷」(32.8%)、「推行五天工作周」(18.4%)。

關注重點

22. 受訪者對僱主為何支持僱員參與公共事務缺乏共識，沒有一項原因取得過半數的認同，依次為：「改善機構公眾形象」(49.7%)、「實踐機構社會責任」(44.3%)、「加強機構與政府關係」(43.2%)、「協助僱員事業、專業發展」(27.1%)。
23. 受訪者對僱主不支持僱員參與公共事務的原因，則較集中於「阻礙日常營運」(67.9%)和「擔心政治敏感」(53.3%)；然而，只有少數受訪者認同「與公司業務無關」(35.6%)和「阻礙僱員事業、專業發展」(5.9%)。

焦點小組訪談所得

專業人士參與公共事務的優勢

24. 金融界專業人士的優勢包括：具備專業操守、專業知識，獨立思考和數據分析的能力出眾。
25. 法律界專業人士的優勢包括：具備確保程序公義的專業知識，較易獲邀加入有關上訴、訴訟、法律改革的委員會。
26. 醫學界專業人士的優勢包括：享有較高社會地位、工作時間較具彈性、對醫療公共政策認識較深。
27. 工程界專業人士的優勢包括：擁有專業知識、長於理性分析，能協助政府向公眾闡釋公共工程項目，亦能提供工程方面的社會服務。
28. 建築界專業人士的優勢包括：具備專業操守、專業知識、獨立思考和判斷能力，對工作堅持高標準和嚴要求。

專業人士參與公共事務的阻礙

29. 金融界專業人士表達的阻礙包括：工時長、必須隨時候命、經常離港公幹、請假困難、績效壓力沉重；年輕會計師和會計師行員工的困難尤甚。
30. 法律界專業人士表達的阻礙包括：缺乏時間（工時長和「賣時間」的行業生態）、必須隨時候命、缺乏公司支持（如不把義務法律服務計算在收費工作時數）；華資律師行和華人管理層對初級律師參與公共事務的支持相對較低，年輕律師尤其缺乏擔任公職的資歷和人脈。
31. 醫學界專業人士表達的阻礙包括：付出參與代價（私人執業「手停口停」的行業生態）、診治工作須親自處理、工作量大、能力偏重於醫護範圍、不諳政治、參與公共事務的圈子偏小和不夠開放。
32. 工程界專業人士表達的阻礙包括：工時長且不固定、缺乏公司支持（「公司利益優先」的價值取向，和中層主管傾向不支持員工參與公共事務）、參與機會不均；初級工程師既承受較大的工作和專業雙重壓力，亦獲得較少的公司支持和參與機會。
33. 建築界專業人士表達的阻礙包括：工時長、付出參與代價（較低的加薪幅度和獎金）、缺乏公司支持、參與機會不足；威權式的僱主尤其不鼓勵僱員參與公共事務。

政策建議

34. 基於受訪專業人士在問卷調查和焦點小組訪談所表達的觀感與意向，本研究提出包括政府、僱主及業界三個層面的方向性政策建議，以供參考。

政府層面：優化公共事務參與的政策與措施

35. **建議一：增加及推廣明確的參與渠道。**以公開招募方式羅致諮詢架構成員；安排具彈性的公共事務參與形式。
36. **建議二：改善遴選諮詢及法定組織成員的機制。**公開遴選諮詢架構成員的制度和範疇；增加和制度化專業團體推薦諮詢架構成員人選的名額。
37. **建議三：破除諮詢及法定組織乃「橡皮圖章」的成見。**增加諮詢及法定組織的議政空間、透明度；加強委員的角色；盡量採納委員尤其年輕委員的意見。
38. **建議四：減輕參與諮詢及法定組織的代價。**諮詢及法定組織安排的非辦公時間開會，以減輕對委員正常工作的負面影響。
39. **建議五：增加人才參與公共事務相關職位的經濟誘因。**以項目撥款形式支持民間智庫、專業團體及有志青年撰寫政策報告。

政府層面：優化培育政治人才的政策與措施

40. **建議六：改善青年委員自薦計劃的制度安排。**推行計劃至所有政府諮詢委員會；放寬年齡上限至 40 或 45 歲；以互動式的「茶聚」方式甄選申請者。
41. **建議七：諮詢及法定組織增設屬下青年委員會。**挑選委員的標準，應保持最低門檻和平等機會。
42. **建議八：制訂青年委員定期輪調制度。**制訂諮詢及法定組織青年委員定期輪調制度，例如兩年一調。
43. **建議九：推廣政府部門借調與實習計劃。**推動本地以至境外政府部門借調與實習計劃；成立統籌單位以爭取與協商各個專業領域的名額；建立網上資料庫供專業人士查詢。

僱主層面：優化僱主鼓勵僱員參與公共事務的政策

44. **建議十：改善公司管治原則。**採納企業社會責任，以至「環境、社會和公司治理」為企業管治原則與發展方針，並鼓勵專業僱員與公司攜手積極履行。
45. **建議十一：增設公共事務假期。**按年計算僱員參與公共事務的總時數，根據既定比率和上限換算為假期。

業界層面：優化專業團體鼓勵成員參與公共事務的政策

46. **建議十二：確立公共事務參與的價值。**將參與公共事務納入所有專業團體持續專業發展的認可範疇。
47. **建議十三：增設觀察員制度。**為有志參與公共事務的年輕專業人士，提供列席旁聽學習的機會。