

專業人士參與公共事務的 優勢與局限研究

呈交

香港專業及資深行政人員協會

研究負責人
鄭宏泰、尹寶珊



香港中文大學香港亞太研究所
Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies
The Chinese University of Hong Kong

2019年9月30日

目錄

摘要	3
圖表一覽表	10
1 引言	12
2 研究設計與執行概況	13
2.1 研究目的	13
2.2 研究對象與方法	13
2.3 研究範圍與分析框架	13
2.4 執行概況	17
3 問卷調查結果.....	20
3.1 參與取向	20
3.2 參與準備	26
3.3 政治立場	35
3.4 政府支持	36
3.5 僱主支持	42
4 社群差異.....	46
4.1 參與取向	47
4.2 參與準備	54
4.3 政治立場	61
4.4 政府支持	62
4.5 僱主支持	70
5 焦點小組訪談結果	74
5.1 參與者的背景資料	74
5.2 各界別專業人士參與公共事務的優勢與局限	78
6 政策建議	85
參考書目	93
附錄：參與問卷調查的專業團體	94

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在非辦公時間開會，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。

圖表一覽表

圖

2.1	香港公共事務崗位晉升的可能路徑	14
2.2	分析框架	15
2.3	指標架構	16
2.4	調查樣本的社經背景分布	18
2.5	調查樣本的行業和職業分布	19
3.1	最感興趣參與的公共事務崗位	20
3.2	成為諮詢及法定組織成員的意願	21
3.3	最感興趣的公共事務範疇	22
3.4	擔任公共事務崗位的經驗	23
3.5	參與公眾活動的經驗	24
3.6	對參與公共事務的能力重要度評估	25
3.7	接收公共事務資訊的渠道與頻率	26
3.8	每周參與公共事務的可支配時間	27
3.9	吸引參與公共事務的原因	28
3.10	阻礙參與公共事務的原因	30
3.11	勝任公共事務崗位的自我評估	34
3.12	最支持的政治陣營	35
3.13	政府對專業人士參與公共事務的支持度	36
3.14	政府鼓勵個人參與公共事務的措施	37
3.15	政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施	38
3.16	對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價	39
3.17	對政府培育政治人才措施的評價	41
3.18	僱主對專業人士參與公共事務的支持度	42
3.19	僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施	43
3.20	僱主對僱員參與公共事務的正面考量	44
3.21	僱主對僱員參與公共事務的負面考量	45
4.1	按社經背景劃分最感興趣參與的公共事務崗位	47

4.2	按社經背景劃分成為諮詢及法定組織成員的意願	48
4.3	按社經背景劃分最感興趣的公共事務範疇	49
4.4	按社經背景劃分擔任公共事務崗位的經驗	50
4.5	按社經背景劃分參與公眾活動的經驗	51
4.6	按社經背景劃分對參與公共事務的能力重要度評估	52
4.7	按社經背景劃分經常接收公共事務資訊的渠道	54
4.8	按社經背景劃分每周參與公共事務的可支配時間	55
4.9	按社經背景劃分吸引參與公共事務的原因	56
4.10	按社經背景劃分阻礙參與公共事務的原因	58
4.11	按社經背景劃分勝任公共事務崗位的自我評估	60
4.12	按社經背景劃分最支持的政治陣營	61
4.13	按社經背景劃分政府對專業人士參與公共事務的支持度	62
4.14	按社經背景劃分政府鼓勵個人參與公共事務的措施	63
4.15	按社經背景劃分政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施	65
4.16	按社經背景劃分對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價	67
4.17	按社經背景劃分對政府培育政治人才措施的評價	68
4.18	按社經背景劃分僱主對專業人士參與公共事務的支持度	70
4.19	按社經背景劃分僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施	71
4.20	按社經背景劃分僱主對僱員參與公共事務的正面考量	72
4.21	按社經背景劃分僱主對僱員參與公共事務的負面考量	73
5.1	焦點小組參與者的社經背景和參與公共事務經驗	75
表		
5.1	焦點小組參與者的社經背景和參與公共事務經驗	76

1 引言

- 1.1 研究小組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。
- 1.2 政府善治亟需專業人才輔弼，提拔之路寬廣暢通，乃知人善任、人盡其才的基石。香港高等教育已邁上普及化的正軌，既為社會培育眾多出類拔萃、樂意回饋社會的才俊，也凸顯了政府於廣納賢能、與民共議的不足，其中以吸納後起之秀的制度化途徑尤多缺失。
- 1.3 本屆政府訂明做好與青年「三政」相關的工作，包括增加他們參與公共事務的機會，以及更有效了解和採納他們的想法與建議。
- 1.4 為協助政府達成鼓勵青年議政、論政及參政的目標，本研究以專業人士尤其年輕世代為對象，探討他們對直接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。
- 1.5 本報告乃是次研究的期末報告。報告分六章，隨後五章依次闡述研究設計與執行概況（第二章）、問卷調查結果的總體分析（第三章）、不同社群（包括性別、年齡、收入和職業）的差異（第四章）、焦點小組訪談的主要結果（第五章），最後一章是根據研究所得提出政策建議。

2 研究設計與執行概況

2.1 研究目的

- 2.1 本研究的總體目的是根據香港的實際情況，選擇合適的指標項目，設計結構式問卷，進行網上問卷調查，和舉行焦點小組訪談，搜集相關數據，藉此了解專業人士參與公共事務的能力、意願、因由、期望、面對的困難和挑戰，以及基於研究所得，就如何推動社會和商界激勵專業人士參與公共事務，提出可行建議。

2.2 研究對象與方法

- 2.2 本研究的對象是定居於香港、年滿 18 歲、現職或退休的專業人士。
- 2.3 本研究採用定量與質性研究相結合的方法，包括：
- **結構性問卷調查**：利用互聯網進行網上直接調查，對象是香港專業團體的會員。邀請函和網頁問卷由專資會發放予相關團體會員或獨立專業人士。研究小組利用網上問卷系統直接收回問卷。調查採取非概率抽樣，是以不能根據樣本所得數據作科學化的統計推論。
 - **焦點小組訪談**：鑒於各專業界別的處境、需求和期望未必一致，本研究選取了金融、法律、醫學、工程及建築五個界別，各自舉行一場焦點小組訪談會議，深入探討受訪專業人士參與公共事務的動機、路徑、經歷和障礙，以期掌握僱傭雙方的關注重點，以及他們期望向政府和商界提出的政策建議。

2.3 研究範圍與分析框架

- 2.4 公共事務參與是一個多層面和動態的概念，其內涵會隨社經和政治文化的發展而不斷轉變，國際社會和學術界亦沒有公認的定義，本研究參考 Nabatchi 及 Leighninger (2015:6) 對公眾參與 (public participation) 的定義：「公眾」涵蓋社會各界人士，「公共事務」包括與公眾相關的事物和議題，而非局限於公共政策和立法，「公共事務參與」則泛指個人或組織參與涉及公共事務的活動，從而把人民或持分者的關注、需要、利益和價值理念，納入相關的決策和行動；參與的場域和方式，均無限定。

2.5 在香港，公共事務崗位可略分為政府、政黨（含政團）、專業或社區三方面，如剔除外部聘任和路徑轉換等因素，晉升路徑可如圖 2.1。

圖 2.1：香港公共事務崗位晉升的可能路徑



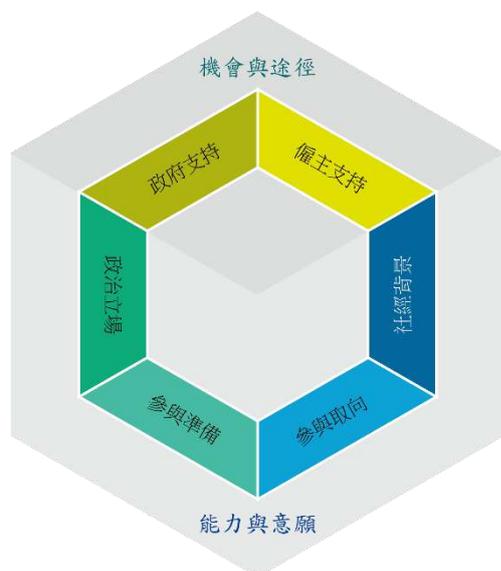
專業人士大多循第二和第三種途徑擔任公共事務崗位，例如前行政長官梁振英、現任財政司司長陳茂波，梁振英是測量師及香港測量師學會 1995 至 1996 年度會長（香港測量師學會, 2013），陳茂波是會計師及 2006 年度香港會計師公會理事會會長（香港會計師公會, 2006）。

2.6 本研究兼從擔任崗位和參與活動兩方面，來探討香港專業人士的公共事務參與：

- **擔任公共事務崗位**：如擔任問責官員、行政會議成員；立法會、區議會議員；諮詢及法定組織成員；政黨或政團成員；社區組織理事、幹事；專業學會理事、幹事等公共事務崗位。
- **參與公眾活動**：如參與聯署、在媒體發布意見、公眾或持分者諮詢、義工服務、遊行集會等公開的集體活動。

2.7 本研究分析框架分為「能力與意願」及「機會與途徑」兩部分（圖 2.2）。

圖 2.2：分析框架



2.8 「能力與意願」部分旨在檢視專業人士參與公共事務的現況和觀感，分四方面：

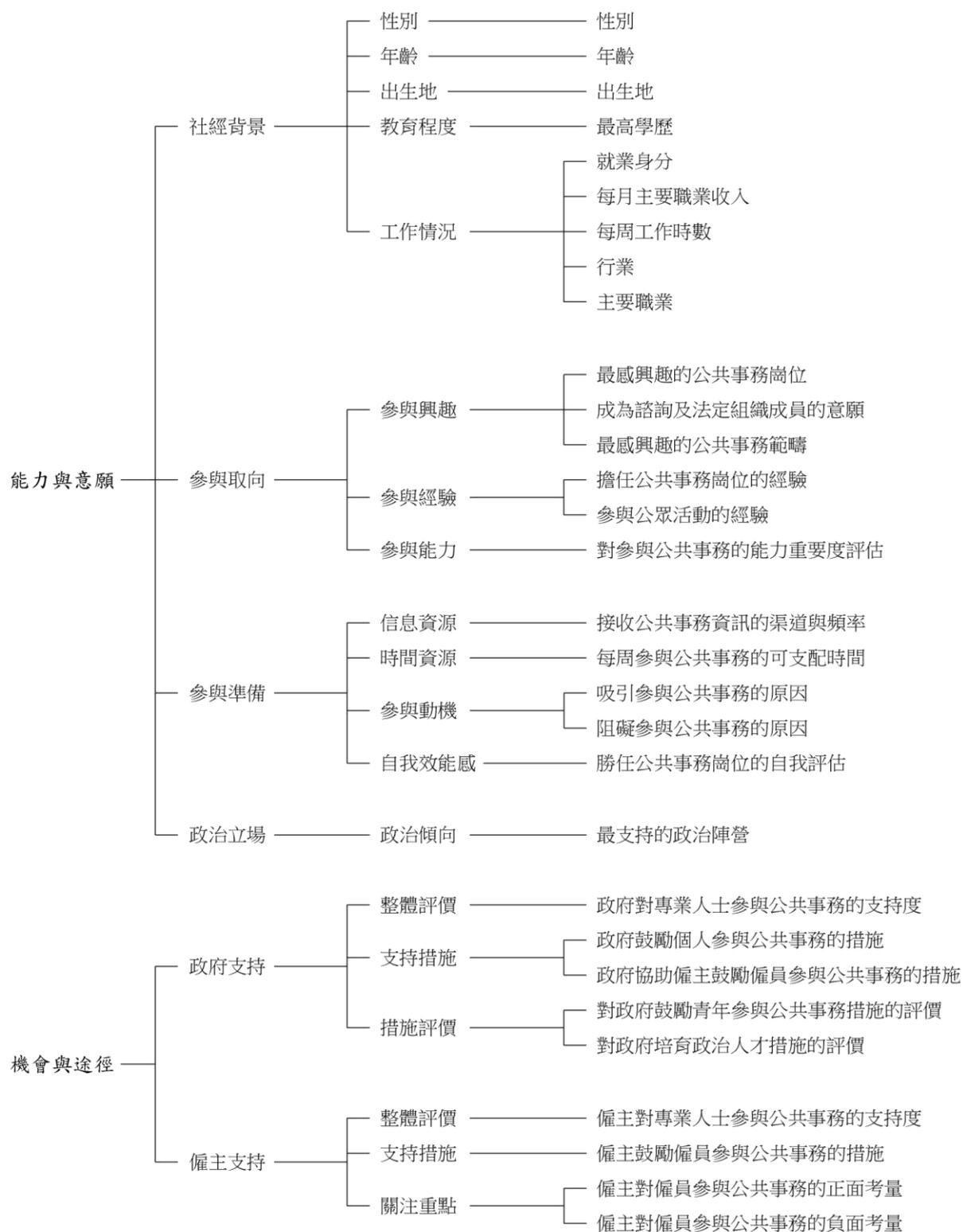
- **社經背景**：包括個人背景及工作情況，以分析公共事務參與的社群差異。
- **參與取向**：包括參與興趣、參與經驗及參與能力，以檢視他們對參與公共事務的具體興趣和範疇、參與公共事務崗位和公眾活動的經驗，以及對多方面參與能力的重要度評估。
- **參與準備**：包括信息資源、時間資源、參與動機及自我效能感，以檢視他們接收公共事務資訊的渠道、參與的可支配時間、吸引和阻礙參與的原因，以及對勝任公共事務崗位的自我評估。
- **政治立場**：政治傾向，以檢視他們最支持的政治陣營。

2.9 「機會與途徑」部分旨在檢視政府與僱主兩大持分者對專業人士參與公共事務的支持，分兩方面：

- **政府支持**：包括專業人士對政府支持他們參與公共事務的整體評價，和對多項政府相關措施的評價。
- **僱主支持**：包括專業人士對僱主支持他們參與公共事務的整體評價、對多項公司相關措施和僱主關注重點的觀感。

2.10 研究小組根據分析框架，選取了 30 個衡量指標（圖 2.3），並設計一份結構式問卷，問卷包括分布於六個問題題組的 30 道題目（合共 51 道問項）。

圖 2.3：指標架構



2.4 執行概況

2.4.1 網上問卷調查

- 2.11 網上問卷調查於 2019 年 3 月 18 日至 5 月 31 日進行。
- 2.12 邀請函和網頁問卷經三個途徑以電郵或即時通訊軟件發放：
- 專資會傳送予其會員。
 - 與專資會有聯繫的 14 個專業團體傳送予其會員（見附錄）。
 - 專資會理事傳送予有聯繫的專業人士。
- 2.13 研究小組利用 Qualtrics 網絡調查平台，直接收回有效問卷 746 份。
- 2.14 受訪專業人士以男性（70.8%）、年介 30 至 49 歲（58.7%）、香港出生（88.5%）、具研究院學歷（47.1%）、僱員（74.4%）、月入偏低（40,000 港元以下：30.5%）或偏高（100,000 港元及以上：23.2%）、每周平均工作 40 至 49 小時（53.3%）、從事地產、專業及商用服務業（53.2%）、任職房屋經理（26.4%）、會計師（15.6%）或工程師（14.2%）者居多。調查樣本的社經和職業背景簡列於圖 2.4 和圖 2.5。

2.4.2 焦點小組訪談

- 2.15 焦點小組訪談於 2019 年 4 月 26、29 日及 5 月 3、4、8 日進行，地點為銅鑼灣渣甸街 54 號富盛商業大廈 9 樓專資會會議室。
- 2.16 專資會負責邀請參與者，研究小組負責準備討論導引和主持訪談。
- 2.17 金融、法律、醫學、工程、建築五個界別，各進行一場訪談，人數由 5 至 12 人不等，共 38 名專業人士參與：

界別	專業人士	日期	時間	訪談人數
金融	會計師、特許秘書	2019 年 4 月 26 日	19:30–21:30	5
法律	律師	2019 年 4 月 29 日	19:30–22:00	8
醫學	醫生、牙醫	2019 年 5 月 3 日	19:30–21:30	6
工程	工程師	2019 年 5 月 4 日	10:00–12:00	12
建築	建築師、測量師	2019 年 5 月 8 日	19:30–22:00	7

- 2.18 會議全程錄音，俾進行不具名的要點整理。
- 2.19 焦點小組訪談參與者的社經背景，詳見第五章表 5.1。

圖 2.4：調查樣本的社經背景分布（%）

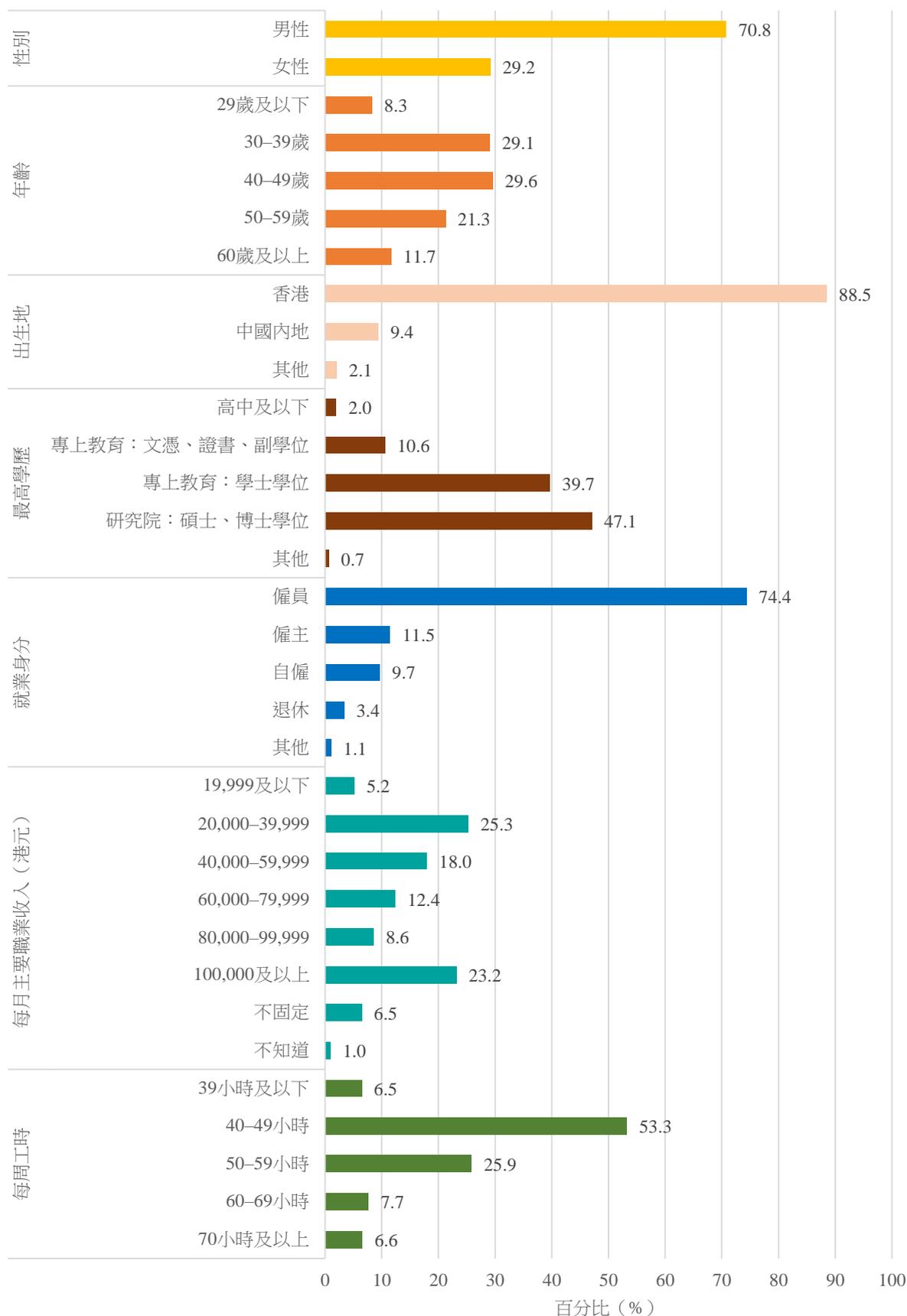
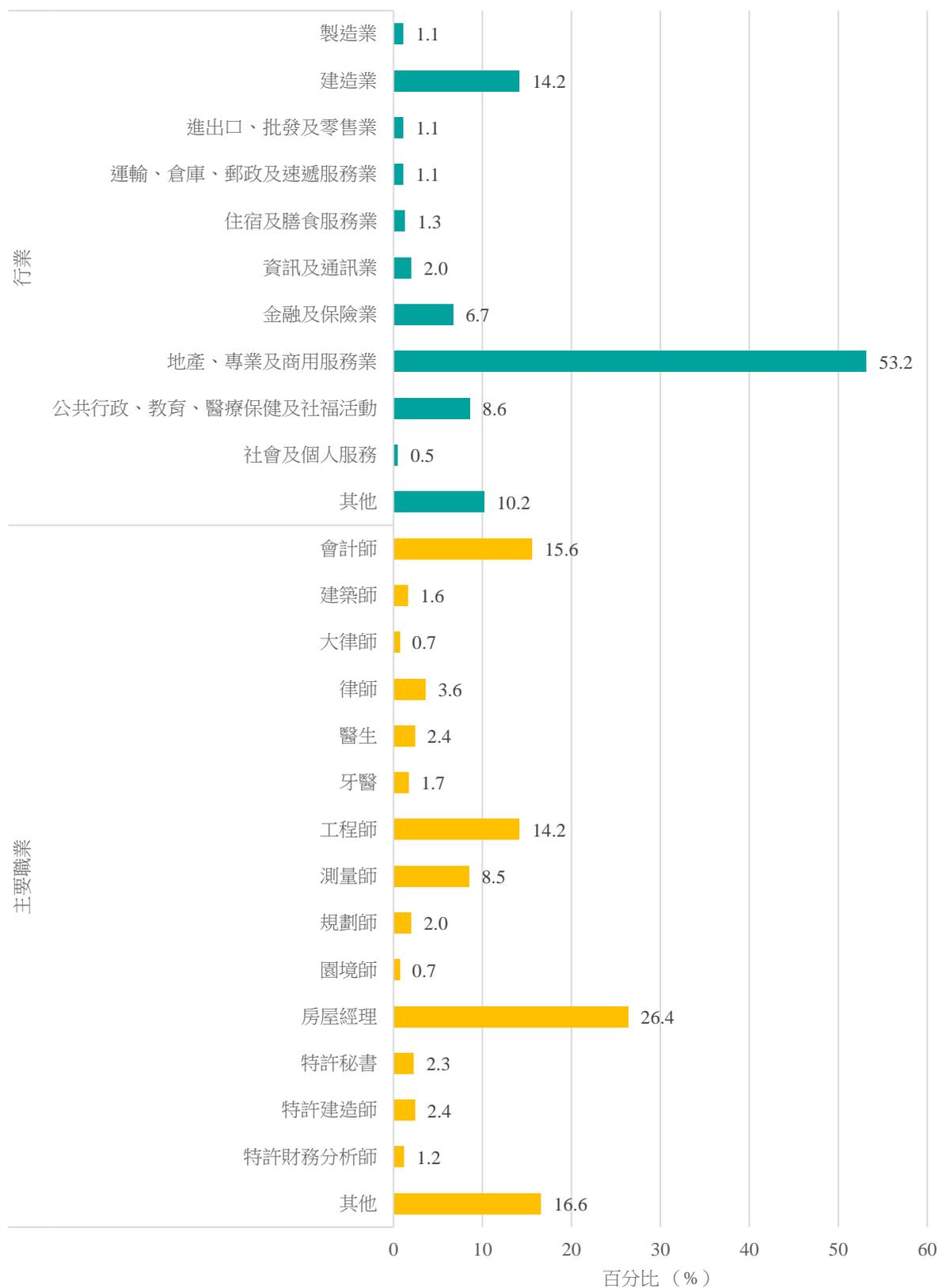


圖 2.5：調查樣本的行業和職業分布（%）



3 問卷調查結果

3.1 參與取向

3.1.1 參與興趣

最感興趣的公共事務崗位

3.1 受訪專業人士最感興趣參與的公共事務崗位集中於兩類別（圖 3.1）：

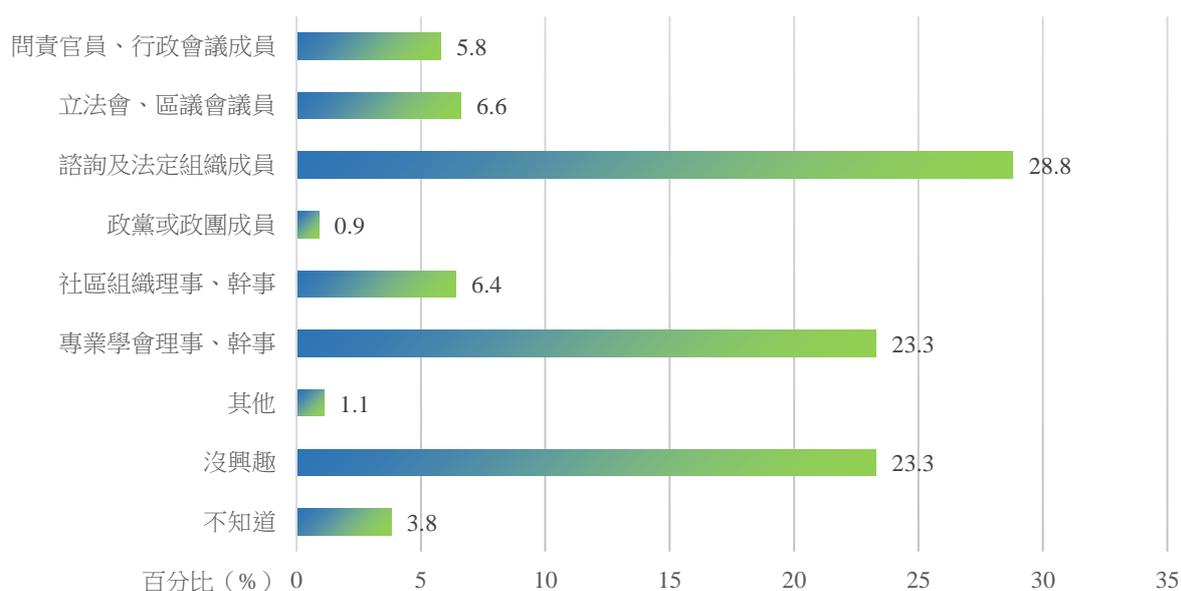
- 「諮詢及法定組織成員」高居首位，佔 28.8%。
- 「專業學會理事、幹事」僅隨其次，佔 23.3%。

3.2 選擇其他公共事務崗位者，各不足一成，包括：

- 「立法會、區議會議員」（6.6%）。
- 「社區組織理事、幹事」（6.4%）。
- 「問責官員、行政會議成員」（5.8%）。
- 「政黨或政團成員」（0.9%）。

3.3 接近四分之一（23.3%）受訪者直言對公共事務崗位「沒興趣」。沒有提供確定回應和回答其他答案者，只各佔 3.8%和 1.1%。

圖 3.1：最感興趣參與的公共事務崗位（%）



問題：「您最感興趣參與的公共事務崗位：[提供答案]」

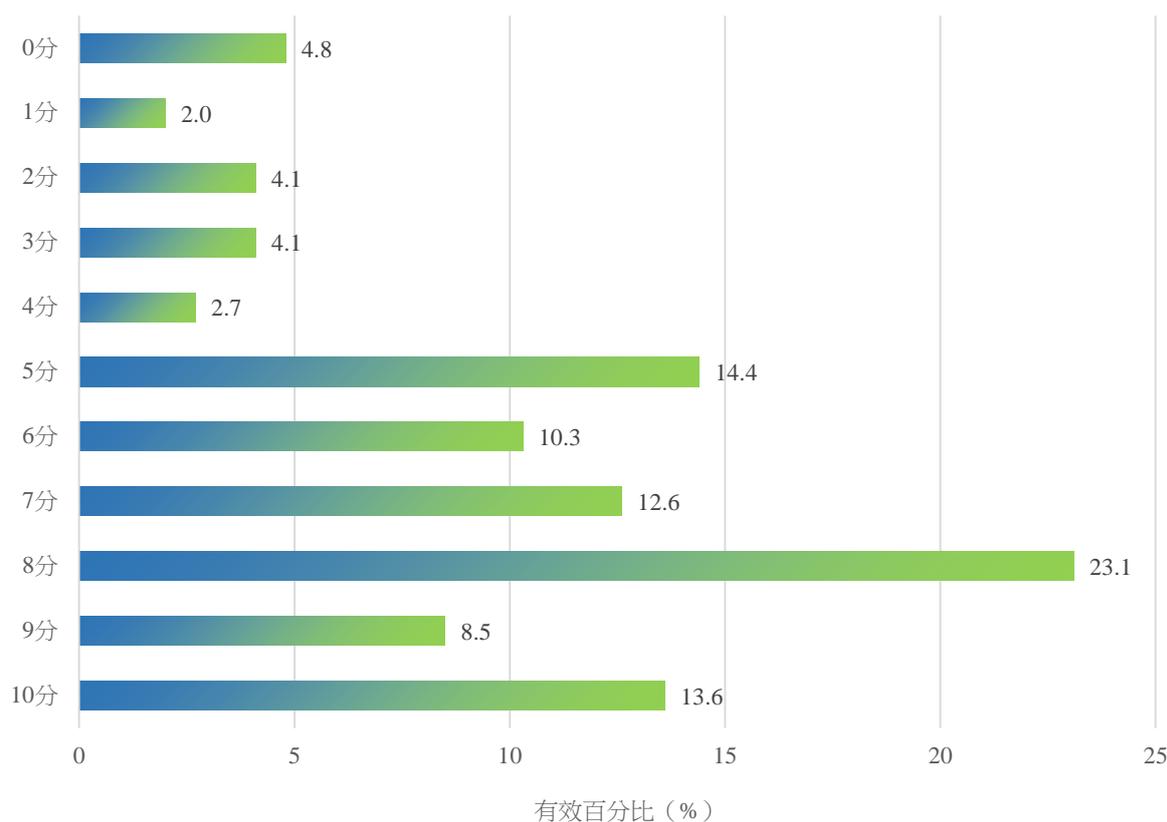
成為諮詢及法定組織成員的意願

3.4 政府現設約 500 個諮詢及法定組織，約 4,500 名社會人士獲委任，共擔任約 6,900 個職位（民政事務局, 2019），是香港專業人士參與公共事務的主要途徑。本研究詢問受訪者成為該等組織成員的意願，答案以 11 分尺度量度（非常不願意=0，至非常願意=10，尺度中點為 5），分數愈高代表意願愈高。只有少數（4.2%）受訪者沒有提供確定的回應，歸為缺值。

3.5 受訪者的參與意願均值為 6.52 分，高於尺度中點，其分布如下（圖 3.2）：

- 意願高於尺度中點者，接近七成（6–10 分：68.1%）。
- 意願極高者，高近四分之一（10 分：13.6%；9 分：8.5%）。
- 意願在尺度中點及以下者，只有三成二（5 分：14.4%；0–4 分：17.7%）。

圖 3.2：成為諮詢及法定組織成員的意願（%）



問題：「您對成為諮詢及法定組織成員的意願：[提供尺度]」

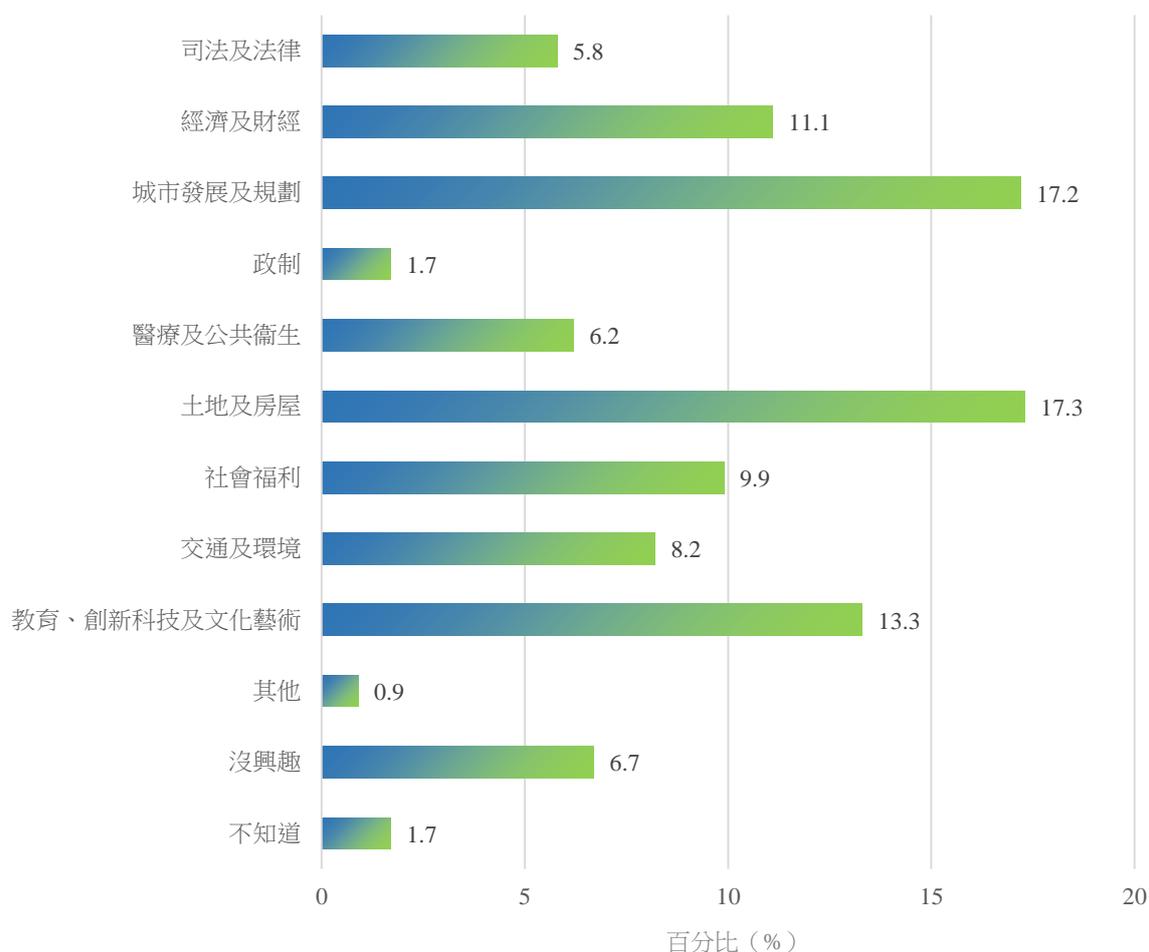
最感興趣的公共事務範疇

3.6 本研究提供了九個公共事務範疇，以探討專業人士的興趣所在。

3.7 受訪者的興趣相當廣泛（圖 3.3）：

- 「土地及房屋」（17.3%）和「城市發展及規劃」（17.2%），並列榜首。
- 「教育、創新科技及文化藝術」（13.3%）、「經濟及財經」（11.1%）、「社會福利」（9.9%）和「交通及環境」（8.2%），位居中游。
- 「醫療及公共衛生」（6.2%）和「司法及法律」（5.8%），相對較低。
- 只有「政制」（1.7%），是明顯偏低。

圖 3.3：最感興趣的公共事務範疇（%）



問題：「您最感興趣的公共事務範疇：[提供答案]」

3.1.2 參與經驗

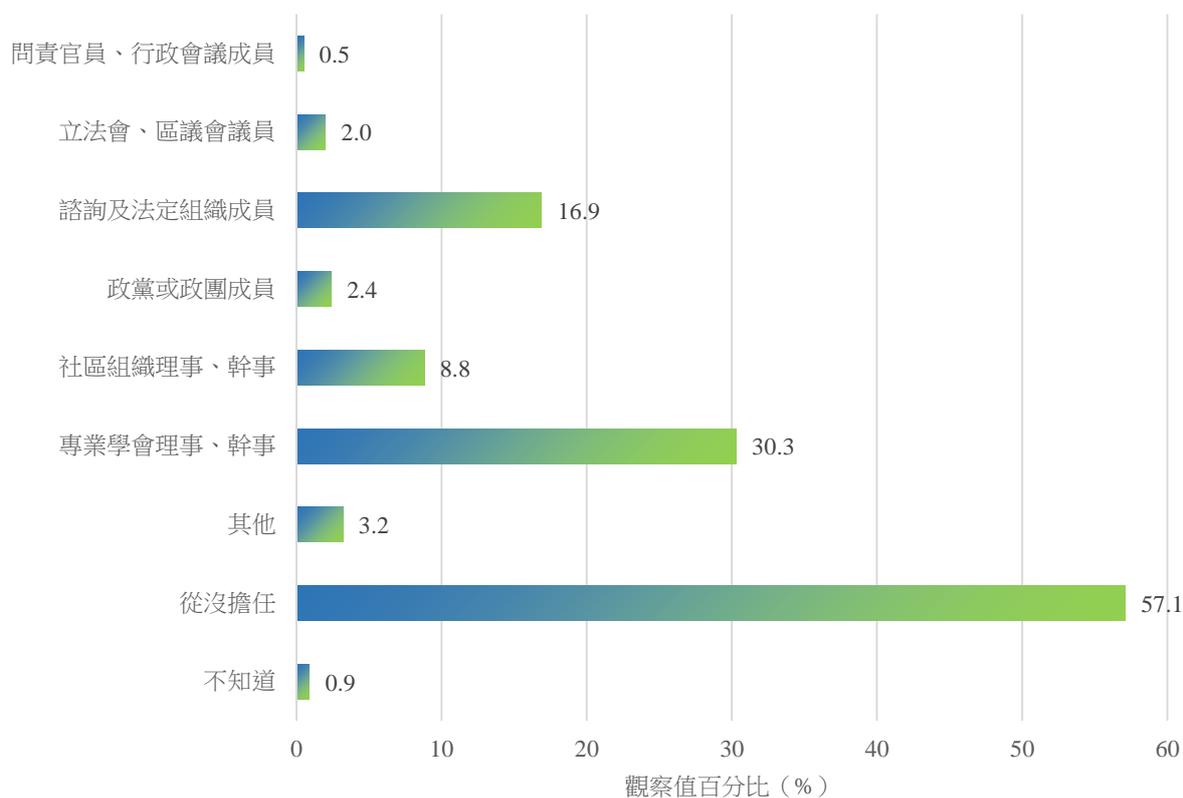
擔任公共事務崗位的經驗

3.8 受訪專業人士中，接近六成（57.1%）從未擔任任何公共事務崗位。

3.9 高逾四成（42.0%）現在或曾經擔任公共事務崗位，其分布相對集中（圖 3.4）：

- 「專業學會理事、幹事」高居榜首（30.3%），比例大幅高於其後的「諮詢及法定組織成員」（16.9%）和「社區組織理事、幹事」（8.8%）。
- 具「政黨或政團成員」（2.4%）、「立法會、區議會議員」（2.0%）、「問責官員、行政會議成員」（0.5%）經驗者，份屬少數。

圖 3.4：擔任公共事務崗位的經驗（%）



問題：「您現時或以往擔任的公共事務崗位：[提供答案，可多選]」

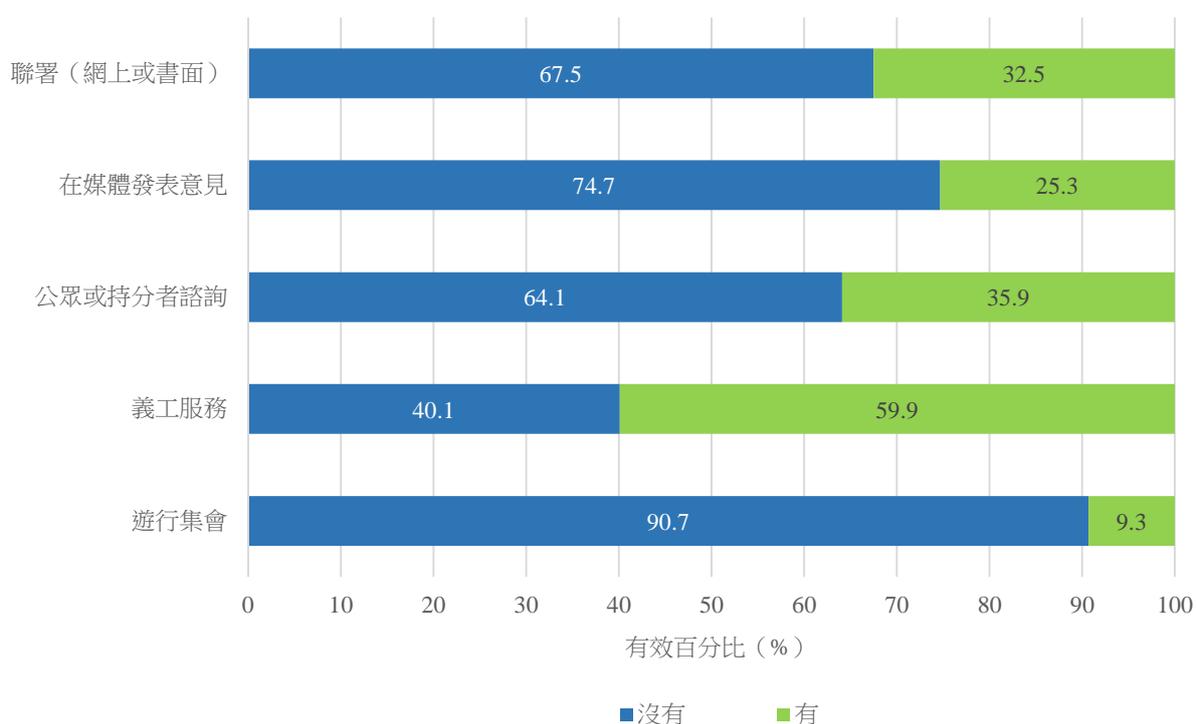
參與公眾活動的經驗

3.10 本研究提供了五種不同類型的公眾活動，以探討專業人士在受訪前一年的參與經驗。

3.11 受訪者於不同類型公眾活動的參與經驗相當分歧（圖 3.5）：

- 高達六成（59.9%）曾參與「義工活動」；這是五類活動中，唯一過半數受訪者有參與經驗的公眾活動。
- 以語言表達意見的活動，亦有兩成半至三成半的受訪者參與，包括「公眾或持分者諮詢」（35.9%）、「聯署（網上或書面）」（32.5%），和「在媒體發表意見」（25.3%）。
- 以上街行動表達意見的活動「遊行集會」，則居榜末，不足一成（9.3%）受訪者曾參與此類集體行動。

圖 3.5：參與公眾活動的經驗（%）



問題：「過去一年，您有否參與以下公眾活動？[提供活動名稱]」

3.1.3 參與能力

對參與公共事務的能力重要度評估

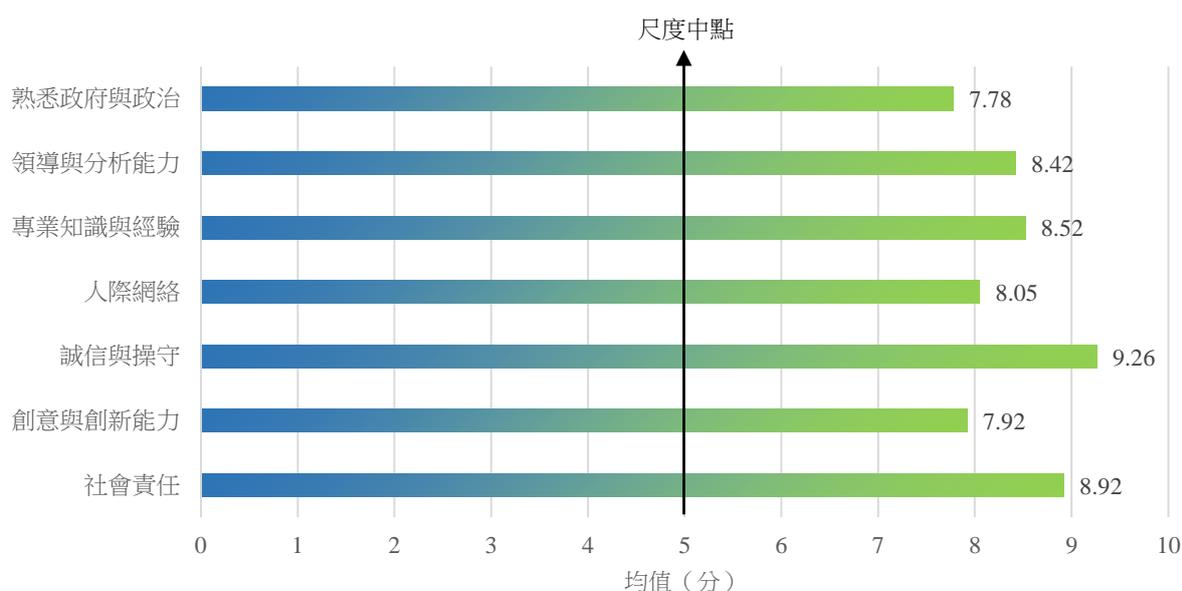
3.12 本研究要求受訪者對七項專業人士參與公共事務的能力重要度進行評估，答案以 11 分尺度量度（非常不重要=0，至非常重要=10，尺度中點為 5），分數愈高代表重要度愈高，沒有確定回應歸為缺值。

3.13 絕大部分受訪者認為「誠信與操守」是專業人士參與公共事務的重要個人條件，評分均值為 9.26 分，居所有能力之首（圖 3.6）。

3.14 其餘六項評分均值亦相當高，反映受訪者普遍認同這些個人條件是專業人士參與公共事務的重要能力，依次為：

- 「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）。

圖 3.6：對參與公共事務的能力重要度評估（評分均值）



問題：「您認為專業人士參與公共事務，以下個人條件有多重要？[提供能力名稱及尺度]」

注：由「熟悉政府與政治」至「社會責任」，沒有提供確定回應的受訪者比例依次佔 1.2%、1.2%、1.5%、2.4%、6.7%、1.7%和 3.8%。

3.2 參與準備

3.2.1 信息資源

接收公共事務資訊的渠道與頻率

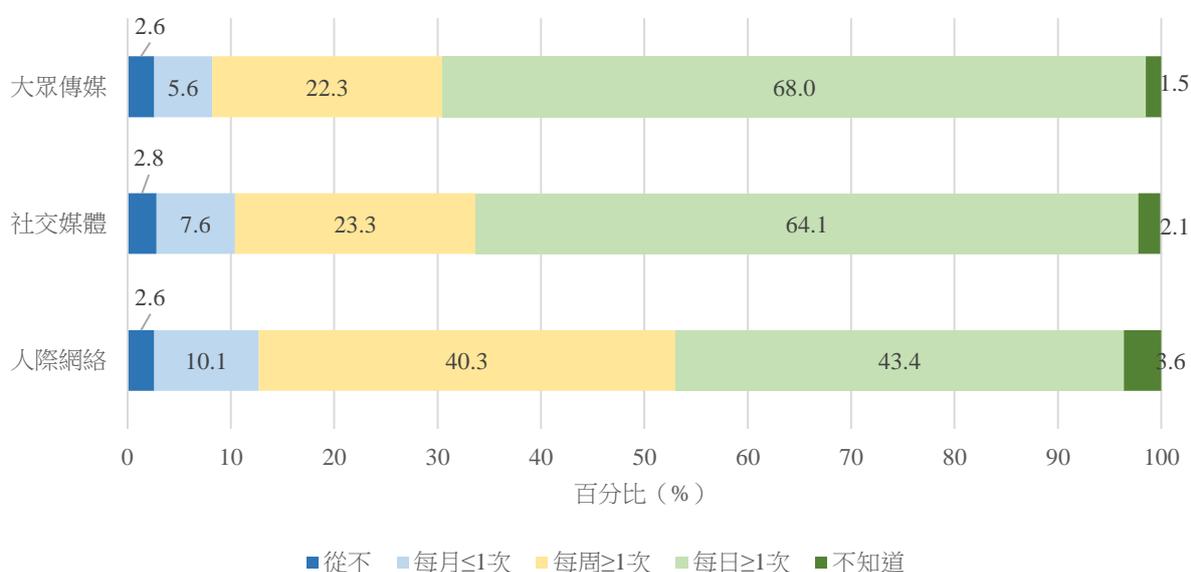
3.15 本研究提供了三類信息渠道，包括傳統大眾傳媒（如報章、雜誌、電視和電台）、社交媒體，及人際網絡（如與親友、同事交流），以探討專業人士接收公共事務資訊的途徑和頻率。

3.16 大部分受訪者都有從不同信息渠道接收公共事務資訊的習慣（圖 3.7）。

3.17 從三類信息渠道接收公共事務資訊的人數比例相若，但頻率則有明顯的差異：

- 透過「大眾傳媒」和「社交媒體」者，都以經常（每日最少一次）者居多，各佔 68.0%和 64.1%，間中（每周最少一次）者，則各佔 22.3%和 23.3%。
- 透過「人際網絡」者，經常和間中者的比例不相伯仲，各佔 43.4%和 40.3%。

圖 3.7：接收公共事務資訊的渠道與頻率（%）



問題：「您接收公共事務資訊的渠道與頻率：[提供渠道名稱及答案]」

3.2.2 時間資源

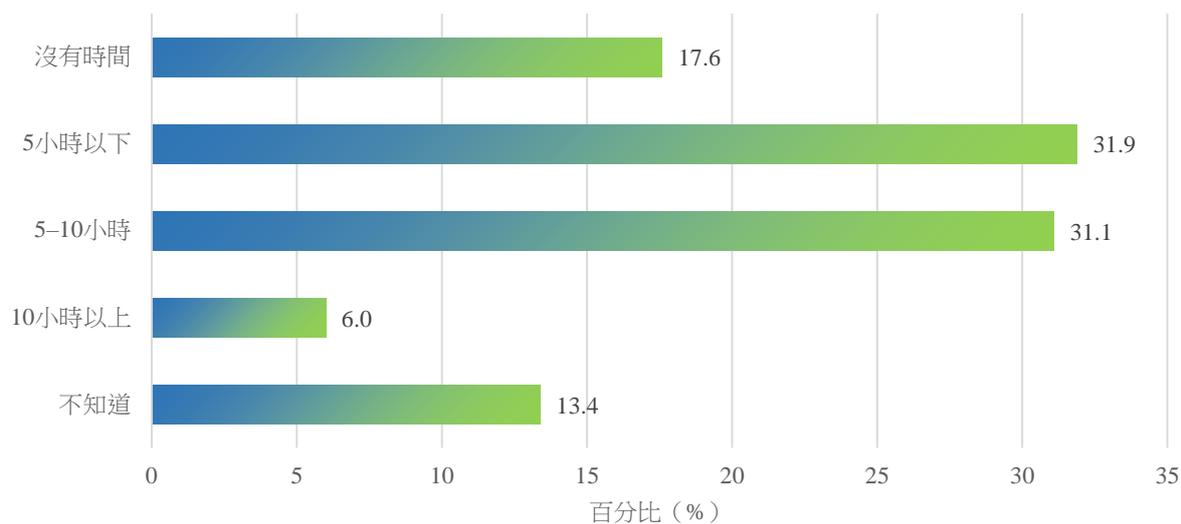
每周參與公共事務的可支配時間

3.18 七成（69.0%）受訪者表示有可支配時間參與公共事務，其分布如下（圖 3.8）：

- 可支配時間在每周五小時以下者，佔三成二（31.9%）。
- 可支配時間在每周五至十小時者，佔三成一（31.1%）。
- 可支配時間在每周十小時以上者，僅佔百分之六（6.0%）。

3.19 接近兩成（17.6%）受訪者直言沒有時間參與公共事務；另有一成三（13.4%）受訪者沒有提供確定的回應。

圖 3.8：每周參與公共事務的可支配時間（%）



問題：「您每周可以參與公共事務的時間：[提供答案]」

3.2.3 參與動機

吸引參與公共事務的原因

3.20 吸引受訪者參與公共事務的原因，集中在如下三方面（圖 3.9）：

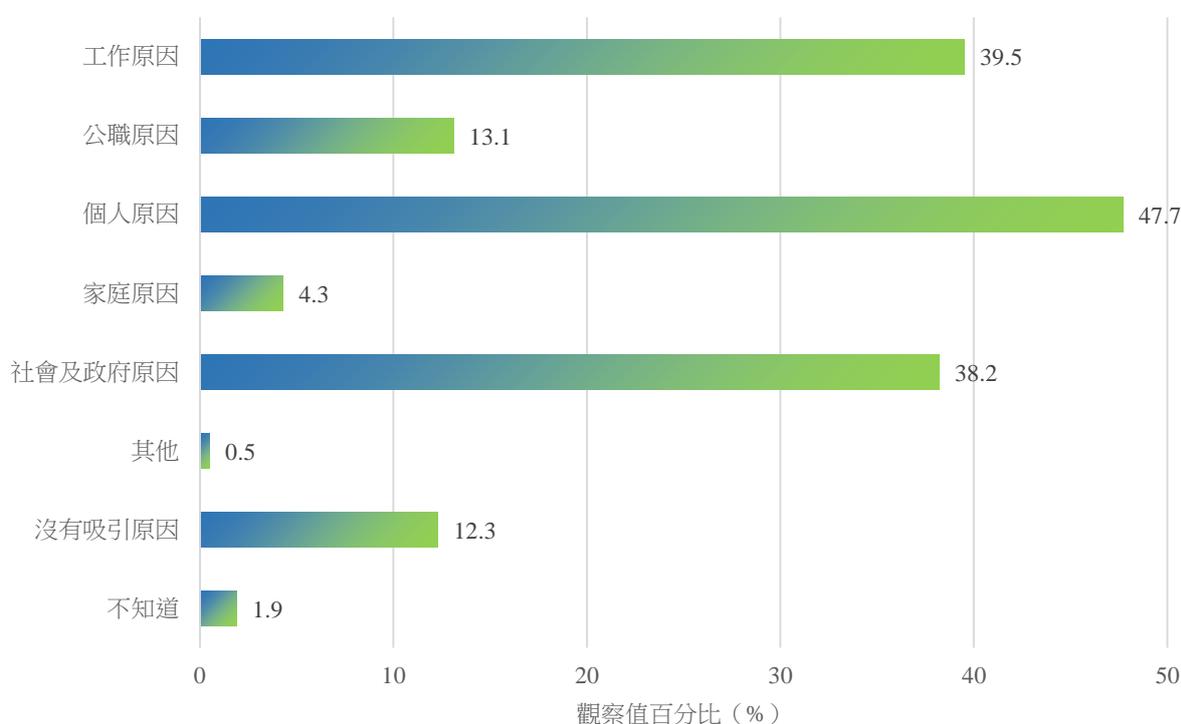
- 「個人原因（如提升地位、累積人脈、實現抱負、有歸屬感）」居首，佔 47.7%。
- 「工作原因（如有助事業或專業發展、公司鼓勵）」次之，佔 39.5%。
- 「社會及政府原因（如協助政府施政、改善社會）」緊隨其後，佔 38.2%。

3.21 選擇其他原因者，各不足一成半，包括：

- 「公職原因（如公職薪津吸引、有影響力）」（13.1%）。
- 「家庭原因（如家人鼓勵）」（4.3%）。
- 「其他」（0.5%）。

3.22 另有一成多受訪者回答「沒有吸引原因」（12.3%），或沒有提供確定的回應（1.9%）。

圖 3.9：吸引參與公共事務的原因（%）



問題：「吸引您參與公共事務的原因：[提供答案，可多選]」

焦點小組意見：參與公共事務的動機

- 可擴闊視野和人際網絡，如獲得跨行業經歷和社會資本：

識人好過識字……最緊要係要擺個心出嚟，第日有啲 unexpected 嘅回報，你自己會更加開心。

張先生，會計師，30–39 歲，5 年*

- 能夠為個人提供發展機會，並鍛煉自身領導和組織能力。有參與者歷任某專業學會義工、副主席和主席，有回應政府諮詢文件，以及擔任師友計劃導師的經驗，她說：

我覺得係俾到個 meaning 我。

李女士，特許財務分析師，40–49 歲，16 年

- 有助事業發展：

我最記得第一次買地舖，我聽咗林鄭話，佢將最好嘅團隊放喺觀塘，當時第三間診所就放喺觀塘。

洪先生，脊醫，40–49 歲，15 年，僱主

- 專業人士應該回饋社會：

雖然你好 hard earn 你嘅 knowledge，但係社會其實係令你做到某啲嘢。

鍾先生，建築師/助理總裁，50–59 歲，15–20 年

注：* 化名，專業，年齡，公共事務參與年資，僱主（如適用）。下同。

阻礙參與公共事務的原因

3.23 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，主要集中在兩方面（圖 3.10）：

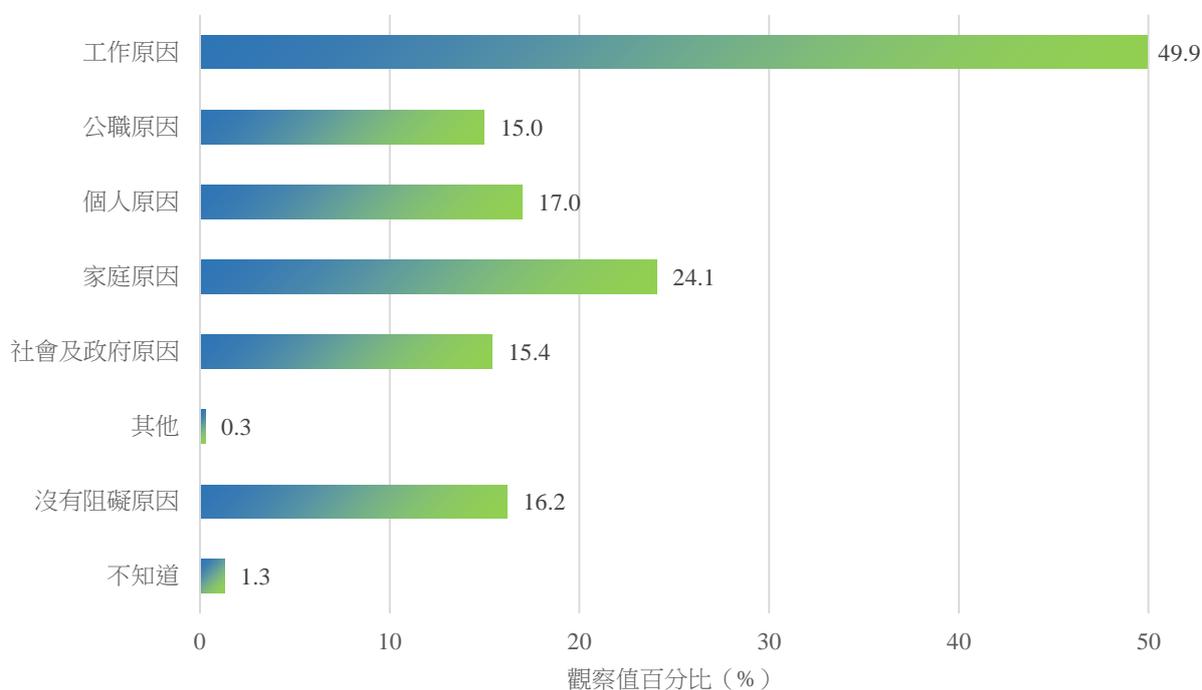
- 「工作原因（如工時長、壓力大、專心事業、公司不支持）」居首，佔 49.9%，遠高於其他原因。
- 「家庭原因（如照顧家庭、家人反對）」次之，佔 24.1%。

3.24 其他原因依次為：

- 「個人原因（如阻礙個人興趣、沒能力或興趣）」，佔 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）」，佔 15.4%。
- 「公職原因（如耗時、不定時、回報低）」，佔 15.0%。

3.25 一成六（16.2%）受訪者明言「沒有阻礙原因」；此外，只有極少數（1.3%）受訪者沒有提供確定的回應。

圖 3.10：阻礙參與公共事務的原因（%）



問題：「阻礙您參與公共事務的原因：[提供答案，可多選]」

焦點小組意見：阻礙參與公共事務的原因

工作原因

- 由於專業工作要求高，參與者的工時普遍偏長，年輕專業人士尤甚，他們須面對兩大困境：兼顧考取牌照，及因位階低而工作量較大：

如果你唔係一個專業人士，係一個打工仔，你可以相對準時放工，或者你有啲嘢今日做唔晒，聽日做係 OK 嘅，但專業人士真係有時間限制，例如客戶叫你聽朝俾份 proposal 佢，你唔可以同佢講：「今晚有 conference 嗚，後日先俾你啦」……除非你放棄自己嘅專業，或者有可以依賴嘅 partners。

陳先生，會計師及特許秘書，40-49 歲，19 年

- 如沒有高層、僱主或公司政策的真誠支持，僱員會對參與有所保留：

話就話做，但係最好就唔好做。

謝女士，律師，50-59 歲，20 多年

家庭原因

- 已婚者普遍表示需要照顧家庭。例如雖僱用外傭打理家務，仍需抽空與子女相處；沒有子女者雖相對輕鬆，但家人仍有微言，需要足夠溝通：

屋企都會略有微言：「做咩禮拜六日唔使返工都會成日唔見人啊？」或「放工唔知去咗邊，要搞到十一二點先翻嚟！」但係可能佢哋都理解，我哋啱啱喺起步階段，新仔啦，都係需要多啲接觸行業入面嘅其他事務，所以解釋完之後，佢哋都叫做 support 嘅，只不過提醒我做好嘅 time management，唔好令到自己太辛苦。

何先生，工程師，30 歲以下，3 年

- 家庭角色隨人生階段而轉變，成家立室、生兒育女，都會增加相應的責任，為照顧家庭而較為忙碌：

我廿幾三十歲嘅時候，覺得可以俾公職嘅時間好多，因為嗰時除咗病人，可能就係公職嘅時間。

洪先生，脊醫，40-49 歲，15 年，僱主

- 若配偶從事同一行業，多能較體諒對方處境，甚至作出調適，例如有專業人士夫妻（同行且同是學會成員）採取輪流的方法，一人在家照顧小孩，另一人參與公共事務：

我老公初初好唔理解……佢好無奈咁啦，都有投訴，但係好好彩佢都明。（主持人：都係工程界？）都係工程界嚟嘅。

羅女士，工程師，40-49 歲，15 年以上

個人原因

- 青年無心參與。有身為行政總裁或僱主者認為年輕人的參與意願不一，不能強求：

有啲好馴身，有啲 hea 住嚟做，「老細叫到，咁咪都要做咯」……有啲嘢都無得監。

江先生，工程公司行政總裁，50-59 歲，20 多年

無心，你 push 佢都無用。

高先生，工程師，30-39 歲，7 年，僱主

- 青年或對生活失去希望：

前個排我去咗明哥度派飯，明哥無咩點讀過書，佢都睇到而家點解咁多年輕人抗爭，佢睇到無希望，打三萬蚊一份工，乜都無，剩係租間樓，成世睇唔到希望。

廖先生，醫生，40-49 歲，20 年

- 參與公共事務吃力不討好，不能幫助自身、行業和社會發展。
- 專業人士對工作要求高，需要投入大量時間，因此不敢投身公共事務。
- 專業人士大多達中產水平，但政府對中產缺乏政策支持，專業人士只能靠自己保障穩定生活，或改善生活條件。

社會及政府原因

- 政府未必接受諮詢架構的意見：

政府係咪全部 take 晒你個委員會嘅 advice，好睇你委員會嘅性質，消費者委員會 100%，但係有啲委員會佢未必會 take，因為有一個 pre-arranged agenda。好似最近嘅逃犯條例，professional bodies 如大律師公會好似有啲疑問，但有無 take 呢？

廖先生，醫生，40-49 歲，20 年

- 政府將諮詢及法定組織當作橡皮圖章和政治酬庸：

你入咗個會，做橡皮圖章，其實嗰啲會一年坐低兩三次，係政府寫好晒所有嘢，只不過俾你哋坐喺度講，而且要照住佢個 framework……如果佢哋繼續做，搵啲年輕人入去，仍然用呢個方法，對唔住，我覺得就咁咁後生仔嘅時間生命。

賴先生，醫生，50-59 歲，10 多年

雖然我係既得利益者，但係我嘅心都覺得不爽……反而係有少少黠，覺得點解呢個世界咁嘅呢？係咪 somehow 你引薦我……係咪政治酬庸呢？其實你係咪搵我入嚟做橡皮圖章呢？

吳先生，律師，40-49 歲，10 多年，僱主

公職原因

- 相較專業人士的收入和社會聲望，公職的回報不高，甚至有辱無榮：

香港公職嘅回報其實唔係好高……你頂籠做到立法會議員，但係你付出要好大，人工幾多？十萬。基本上在座有邊個唔係呢個 point？錢唔係一個問題……獎品層次好低……[專業人士]個個人工都咁高，用金錢做誘因令佢參加公職係無可能，去到局長都係三十幾萬……做立法會議員係俾人鬧，公職嚟講，差唔多去到一個有辱無榮嘅境地……所以有 neutral 少少嘅公職，比如 St. John、民安隊，唔會俾人鬧，又有嘉許狀……法定機構委員會嗰啲，時間唔係好多，但係你無咩回報。

廖先生，醫生，40-49 歲，20 年

- 公職總是在辦公時間開會，難以抽空參與。

3.2.4 自我效能感

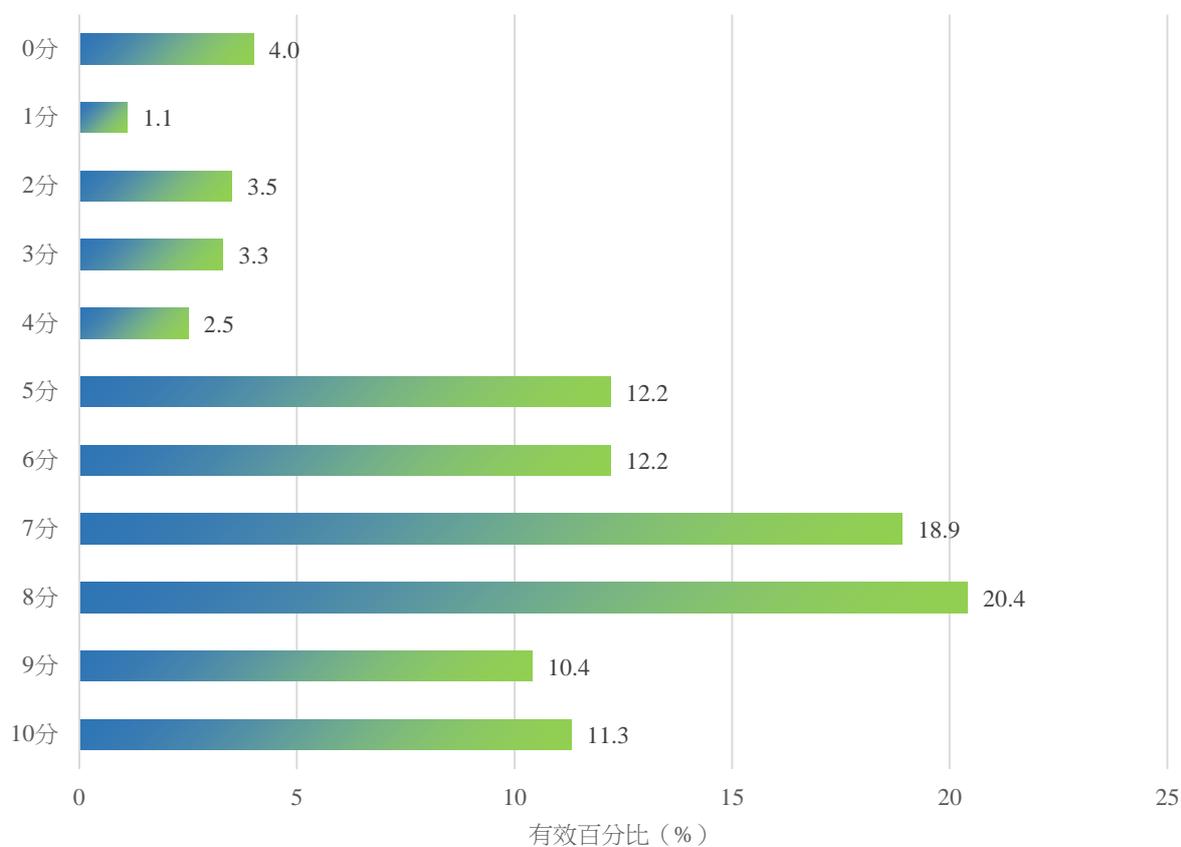
勝任公共事務崗位的自我評估

3.26 本研究要求受訪者對個人能否勝任公共事務崗位進行自我評估，答案以 11 分尺度量度（非常不勝任=0，至非常勝任=10，尺度中點為 5），分數愈高代表自我效能感愈高。僅少數（3.6%）受訪者沒有提供確定的回應，歸為缺值。

3.27 受訪者多自覺勝任公共事務崗位，自我評估的均值為 6.65 分，高於尺度中點，其分布如下（圖 3.11）：

- 自我評估能力高於尺度中點者，接近四分之三（6–10 分：73.2%）。
- 自我評估能力極高者，高於兩成（10 分：11.3%；9 分：10.4%）。
- 自我評估能力在尺度中點者，約佔一成（5 分：12.2%）。
- 自我評估能力低於尺度中點者，僅佔一成半（0–4 分：14.4%）。

圖 3.11：勝任公共事務崗位的自我評估（%）



問題：「您認為自己能否勝任公共事務崗位？[提供尺度]」

3.3 政治立場

3.3.1 政治傾向

最支持的政治陣營

3.28 本研究以香港常用的政治立場分類，包括建制派、泛民主派、本土派和中間派四個陣營，來探討受訪專業人士的政治傾向。

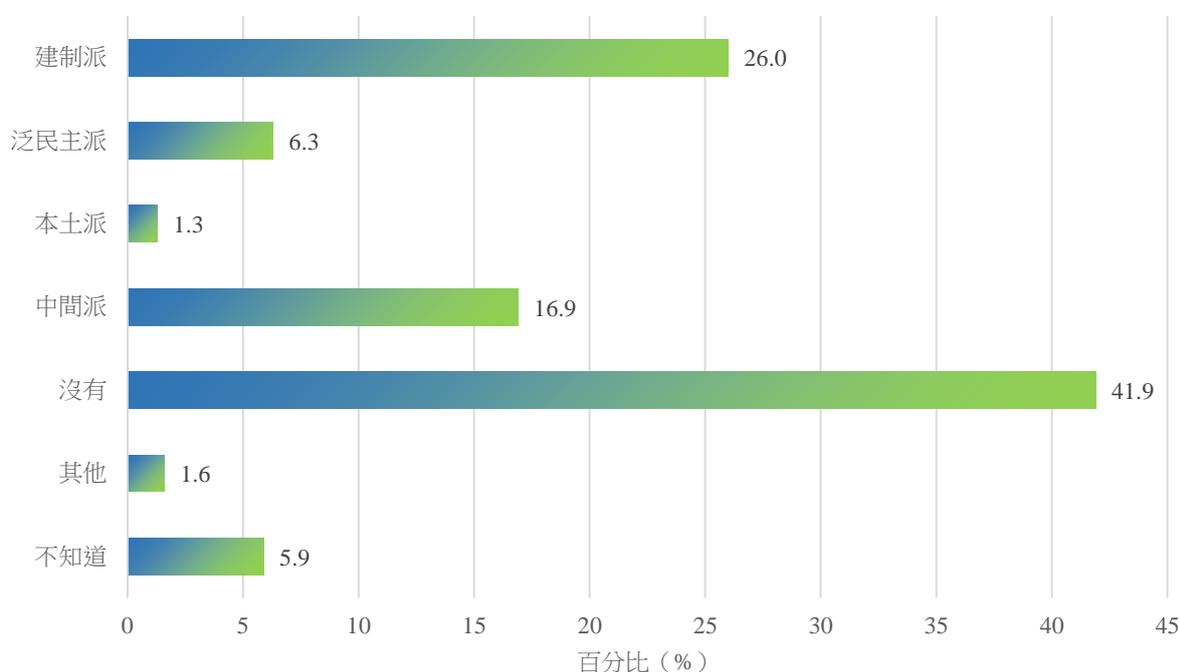
3.29 高逾四成（41.9%）受訪者表示沒有最支持的政治陣營（圖 3.12）。

3.30 具政治傾向的受訪者僅過半數（50.5%），並較集中於政治光譜的右端和中間：

- 「建制派」獲得較多受訪者的支持（26.0%）。
- 「中間派」居次（16.9%）。
- 政治光譜左端的支持者不足一成，包括「泛民主派」（6.3%）和「本土派」（1.3%）。

3.31 另有少數受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 5.9%和 1.6%）。

圖 3.12：最支持的政治陣營（%）



問題：「您最支持的香港政治陣營：[提供答案]」

3.4 政府支持

3.4.1 整體評價

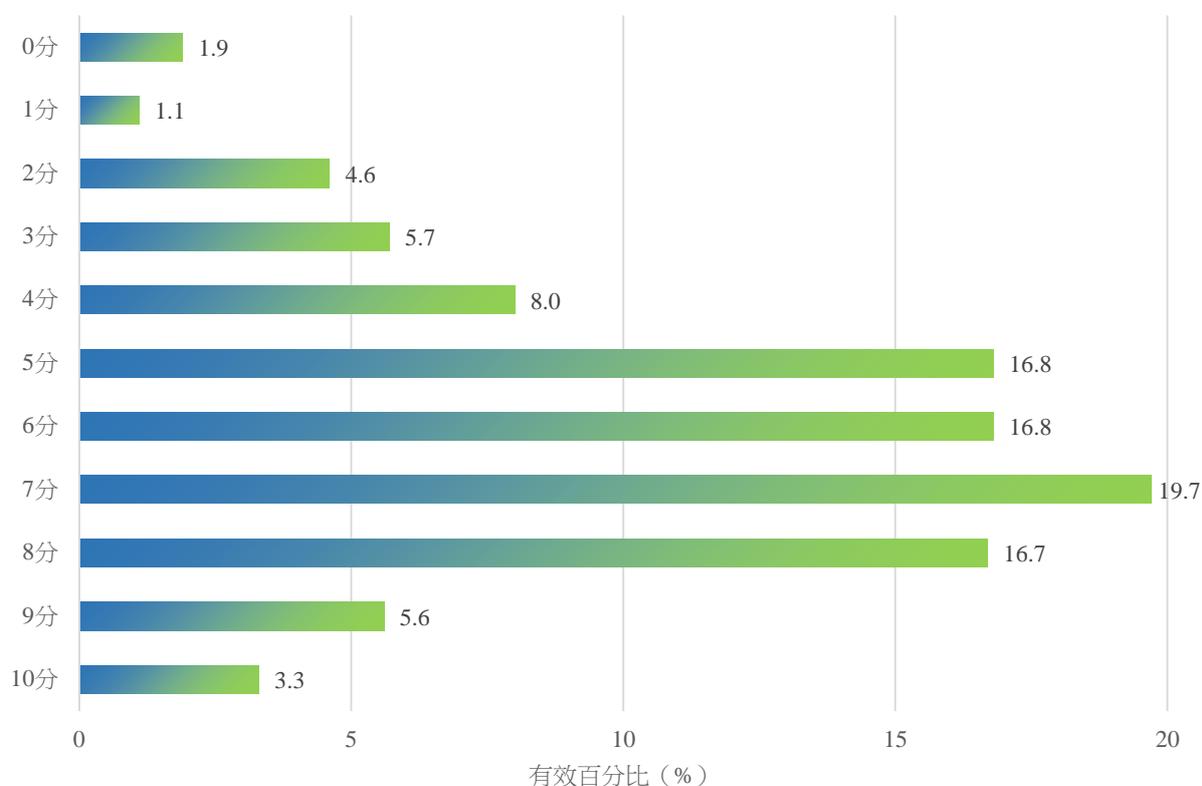
政府對專業人士參與公共事務的支持度

3.32 本研究要求受訪者就政府對專業人士參與公共事務的支持度評分，答案以 11 分尺度量度（非常不支持=0，至非常支持=10，尺度中點為 5），分數愈高代表評價愈高。只有少數（5.9%）受訪者沒有提供確定的回應，歸為缺值。

3.33 受訪者雖傾向認同政府支持專業人士參與公共事務，但支持度的評分均值為 5.98 分，僅略高於尺度中點，其分布如下（圖 3.13）：

- 正面評價政府對專業人士的支持者，超過六成（6–10 分：62.1%）；其中，高度評價者不足一成（10 分：3.3%；9 分：5.6%）。
- 對政府的支持度不置可否，即評分在尺度中點者，佔一成七（5 分：16.8%）。
- 負面評價政府對專業人士的支持者，約佔兩成（0–4 分：21.3%）。

圖 3.13：政府對專業人士參與公共事務的支持度（%）



問題：「整體來說，您認為香港政府對專業人士參與公共事務的支持度：[提供尺度]」

3.4.2 支持措施

政府鼓勵個人參與公共事務的措施

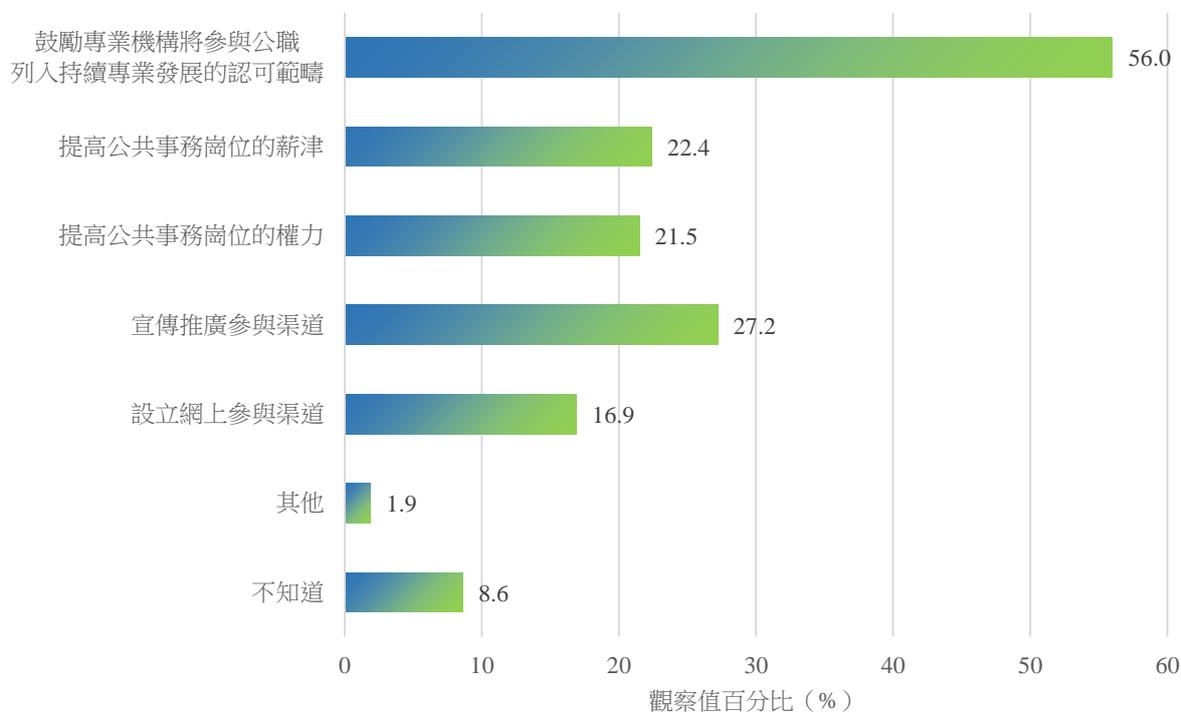
3.34 本研究提供了五項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的政府措施，以探討此等措施對受訪者個人的激勵作用。

3.35 五項政府措施對鼓勵受訪者參與公共事務，都作用有限（圖 3.14）：

- 「鼓勵專業機構將參與公職列入持續專業發展的認可範疇」位居榜首，但亦僅獲五成六（56.0%）受訪者認同其作用。
- 「宣傳推廣參與渠道」雖居次位，但認同其作用者只有兩成七（27.2%）。
- 「提高公共事務崗位的薪津」和「提高公共事務崗位的權力」緊隨其後，同樣只取得兩成二（22.4%和 21.5%）受訪者的認同。
- 「設立網上參與渠道」居末，獲一成七（16.9%）受訪者認同。

3.36 約一成受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 8.6%和 1.9%）。

圖 3.14：政府鼓勵個人參與公共事務的措施（%）



問題：「整體來說，香港政府最能鼓勵您參與公共事務的措施：[提供答案，最多可選兩項]」

政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施

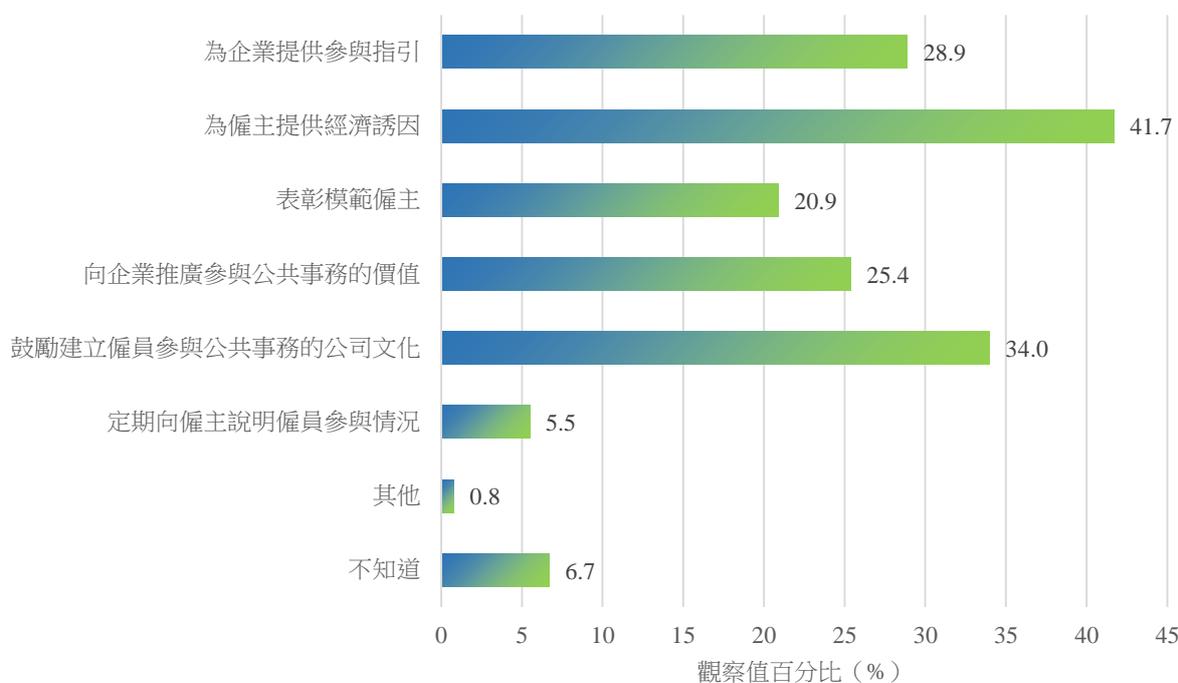
3.37 本研究亦提供了六項有可能協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的政府措施，以探討專業人士對此等措施的評價。

3.38 受訪者對六項措施的評價全面偏低，認同措施有效的比例，介乎半成至四成（圖 3.15）：

- 「為僱主提供經濟誘因」居首位，認同比例僅逾四成（41.7%）。
- 「鼓勵建立僱員參與公共事務的公司文化」居次，獲三成四（34.0%）受訪者認同。
- 「為企業提供參與指引」、「向企業推廣參與公共事務的價值」和「表彰模範僱主」居第三至第五位，各取得不足三成（28.9%、25.4%和 20.9%）受訪者的認同。
- 「定期向僱主說明僱員參與情況」居末，只有半成（5.5%）受訪者認同措施有效。

3.39 不足一成受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 6.7%和 0.8%）。

圖 3.15：政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施（%）



問題：「整體來說，香港政府最能協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施：[提供答案，最多可選兩項]」

3.4.3 措施評價

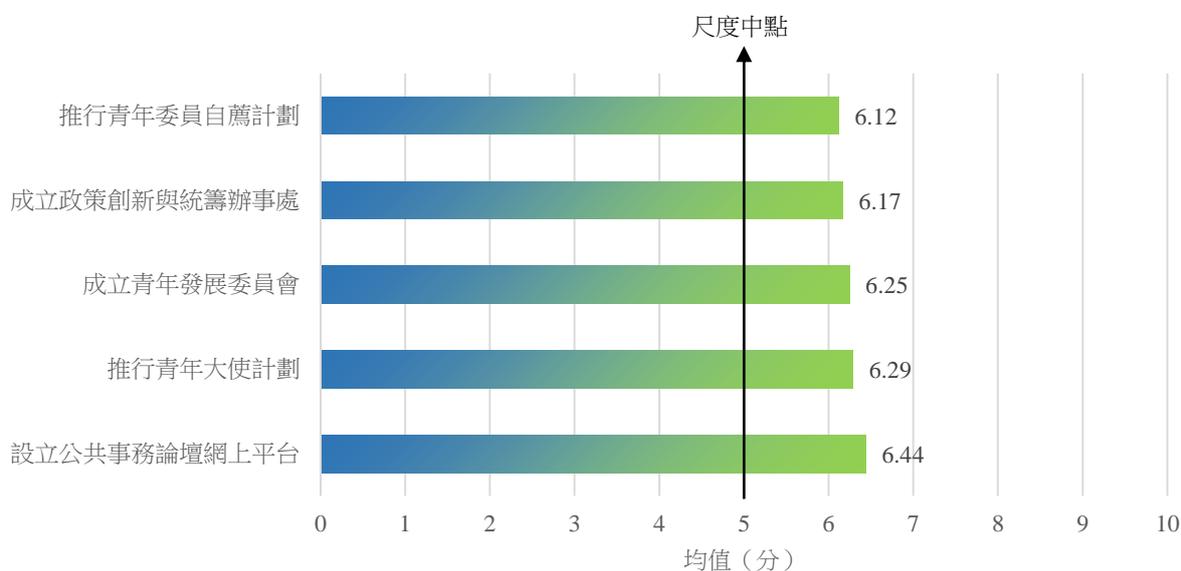
對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價

3.40 鼓勵青年議政、論政及參政，乃現屆政府的重點工作，本研究列舉了五項政府為增加青年參與公共事務機會而推出的措施，以探討受訪者對此等措施能否惠及年輕專業人士的評價，答案以 11 分尺度量度（非常無幫助=0，至非常有幫助=10，尺度中點為 5），分數愈高代表評價愈高，沒有確定回應歸為缺值。

3.41 受訪者雖傾向認同五項措施都有助鼓勵年輕專業人士參與公共事務——評分均值高於尺度中點，但所有評分均值都低於 6.5 分，依次為（圖 3.16）：

- 「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）。

圖 3.16：對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價（評分均值）



問題：「以下政府措施對鼓勵青年專業人士參與公共事務的幫助：[提供措施名稱及尺度]」

注：由「推行青年委員自薦計劃」至「設立公共事務論壇網上平台」，沒有提供確定回應的受訪者比例依次佔 5.1%、4.8%、3.9%、4.0%和 4.4%。

焦點小組意見：青年委員自薦計劃

- 計劃缺乏長遠視野，需要重新審視和完善：

Engage 完之後，我就睇唔到 public media 嘅報道，[政府]無做宣傳，好似蒸發咗……我覺得似乎政府差咁啲動力，做咗件事，但係何去何從呢？將來似乎無一個完善嘅 scheme。

葉先生，工程師，50-59 歲，15 年，僱主

- 選拔委員方式疑不公平。例如有參與者認為此計劃雖採用表面公平的面試選拔，但據他所知，面試者多有「後台」支持：

身邊好多朋友，雖然話 interview，但係去得啲啲，好多都本身後面有啲「助力」。

王先生，律師，40-49 歲，3 年

- 挑選委員制度不透明，而且名額太少，青年委員的意見有機會被騎劫。有參與者甚至覺得現有政策只是門面功夫，政府根本不希望過於開放：

個篩選到底點呢？都好唔 open 嘅，令大家都覺得呢個係為做而做，根本就唔係想聽年輕人嘅睇法。啲啲人又咪由某政黨推薦入去，係自己友嚟嘅。但當呢個係開始啦，希望可以加多啲位置。攞 HKIE[香港工程師學會]為例……啲時嘅 baby boomers，全部都係啲個年紀嘅同事 dominate 晒個市場，而家搵年輕人入嚟，每個 division 都開一個位，太少啦，其實係「虐待」佢，或者綁架佢嘅 value……無聲出到架，甚至講話「諮詢咗佢啦」……

我覺得我哋今次討論，make 咗個 assumption，就係政府想做好佢，只不過係做得唔好咁解……其實我覺得可能佢都唔係想做好佢，佢擺明就係做樣俾你，費事搞得太過 open 嘅時候，你阻住地球轉，容易啲施政。

高先生，工程師，30-39 歲，7 年，僱主

對政府培育政治人才措施的評價

3.42 本研究提供了六項有可能培育專業人士成為政治人才的政府措施，以探討受訪者對此等措施的評價，答案以 11 分尺度量度（非常無幫助=0，至非常有幫助=10，尺度中點為 5），分數愈高代表評價愈高，沒有確定回應歸為缺值。

3.43 受訪者傾向認同六項措施都有助培育專業人士成為政治人才，評分均值皆高於尺度中點，依次為（圖 3.17）：

- 「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）。

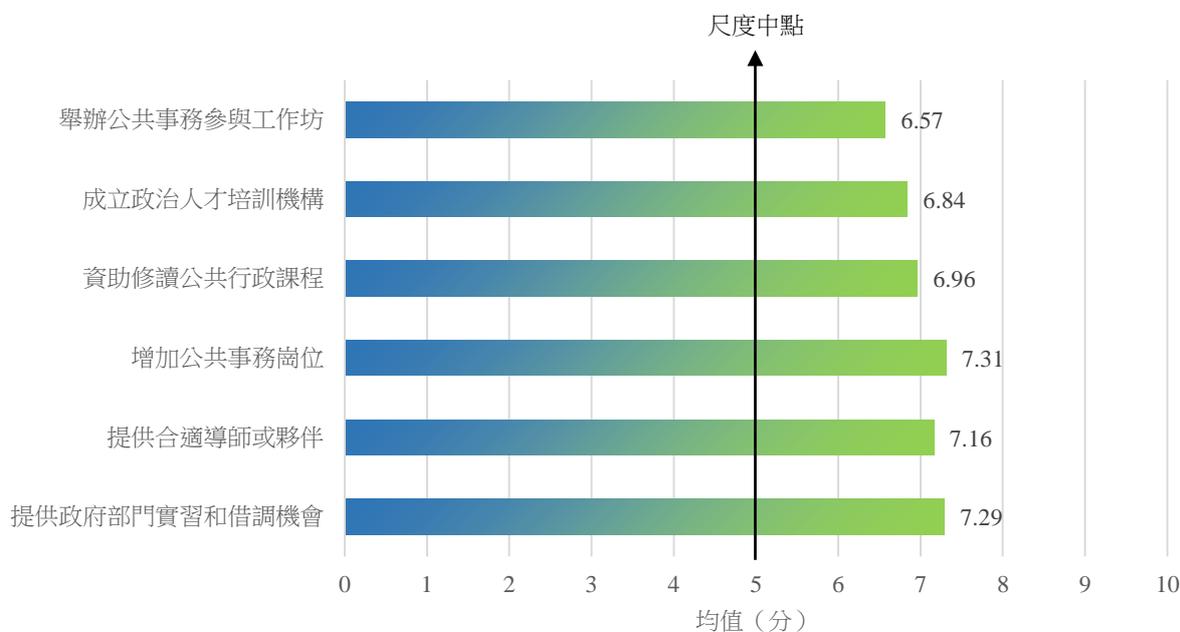
焦點小組意見： 政府借調計劃

- 現行計劃過於局限，例如只與怡和、太古等數間大公司實行人員借調：

多啲少少係公司預咗要 groom 嗰個人，所以先俾佢去政府，其實係有默契嘅，所以其他人要舉手，我諗都無乜機會。

江先生，工程公司行政總裁，50-59 歲，20 多年

圖 3.17：對政府培育政治人才措施的評價（評分均值）



問題：「以下政府措施對培育專業人士成為政治人才的幫助：[提供措施名稱及尺度]」

注：由「舉辦公共事務參與工作坊」至「提供政府部門實習和借調機會」，沒有提供確定回應的受訪者比例依次佔 2.8%、3.2%、3.1%、2.8%、3.2%和 3.5%。

3.5 僱主支持

3.5.1 整體評價

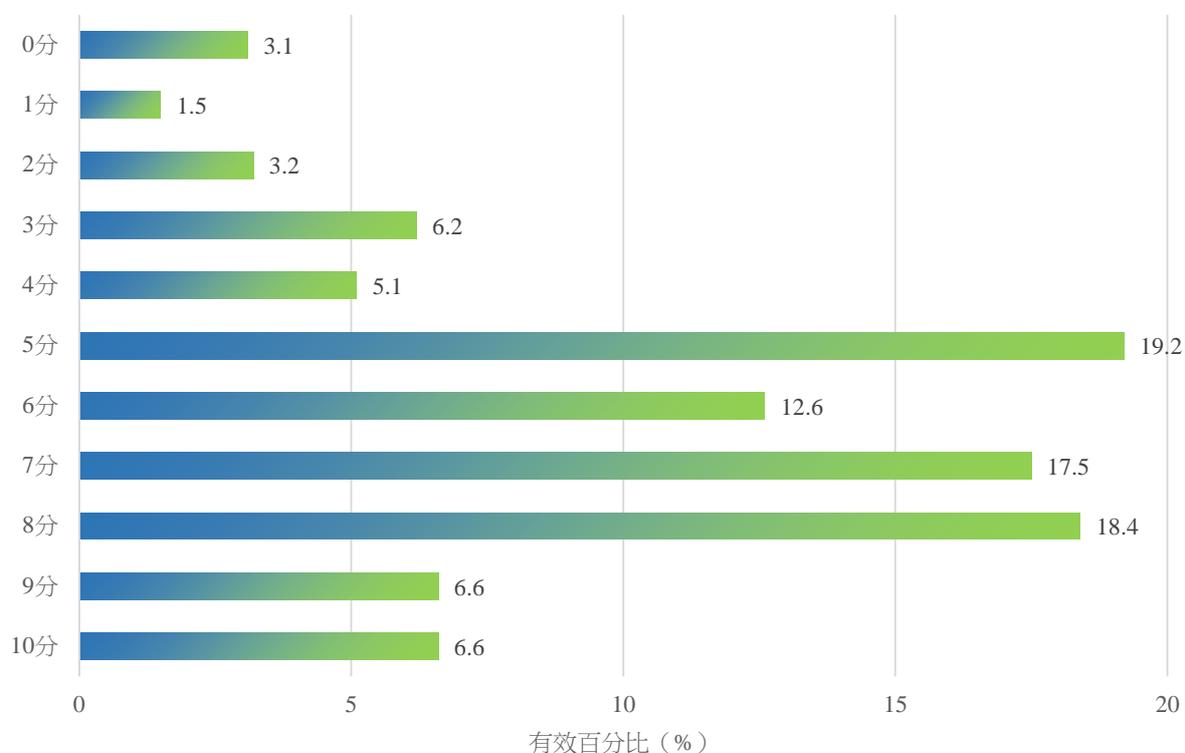
僱主對專業人士參與公共事務的支持度

3.44 本研究要求受訪者就其僱主對專業人士參與公共事務的支持度評分，答案以 11 分尺度量度（非常不支持=0，至非常支持=10，尺度中點為 5），分數愈高代表評價愈高。接近一成（8.1%）受訪者沒有提供確定的回應，歸為缺值。

3.45 受訪者雖傾向認同其僱主支持專業人士參與公共事務，但支持度的評分均值為 6.14 分，只略高於尺度中點，其分布如下（圖 3.18）：

- 正面評價僱主對專業人士的支持者，稍高於六成（6–10 分：61.7%）；其中，高度評價者不足一成半（10 分：6.6%；9 分：6.6%）。
- 對僱主的支持度不置可否，即評分在尺度中點者，約佔兩成（5 分：19.2%）。
- 負面評價僱主對專業人士的支持者，亦接近兩成（0–4 分：19.1%）。

圖 3.18：僱主對專業人士參與公共事務的支持度（%）



問題：「整體來說，您認為您的僱主對專業人士參與公共事務的支持度：[提供尺度]」

3.5.2 支持措施

僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施

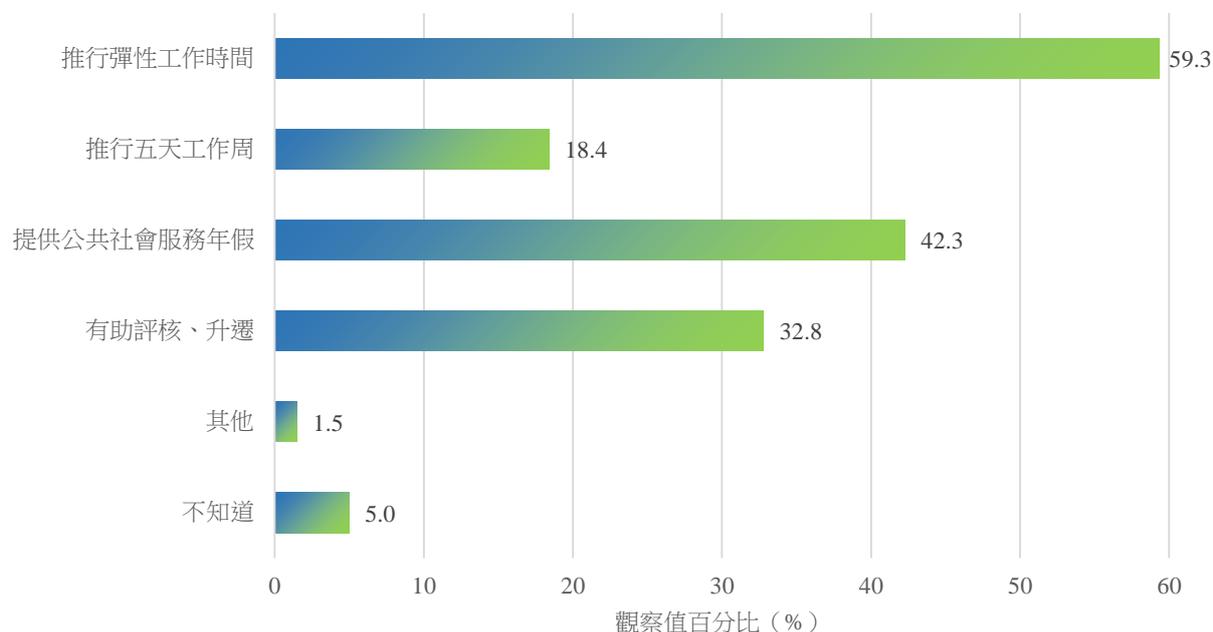
3.46 本研究提供了四項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的公司措施，以探討此等措施對受訪者個人的激勵作用。

3.47 四項公司措施對鼓勵受訪者參與公共事務，大都作用有限（圖 3.19）：

- 「推行彈性工作時間」是唯一獲過半數受訪者認同的措施，但比例仍不足六成（59.3%）。
- 「提供公共社會服務年假」居第二位，取得四成二（42.3%）受訪者的認同。
- 「有助評核、升遷」居第三位，獲三成三（32.8%）受訪者認同。
- 「推行五天工作周」居末，只有一成八（18.4%）受訪者認同。

3.48 不足一成受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 5.0%和 1.5%）。

圖 3.19：僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施（%）



問題：「整體來說，最能鼓勵您參與公共事務的公司措施：[提供答案，最多可選兩項]」

3.5.3 關注重點

僱主對僱員參與公共事務的正面考量

3.49 公司措施能左右專業人士參與公共事務的意願和行動。本研究提出四項僱主支持僱員參與公共事務的原因，以探討專業人士的觀感。

3.50 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（圖 3.20）：

- 「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%）。

3.51 只有極少受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 3.9%和 0.7%）。

焦點小組意見

- 國企傾向贊成僱員擔任政府公職，期能利用政治力量提升企業地位，例如與政府建立良好關係，可有利拓展業務。

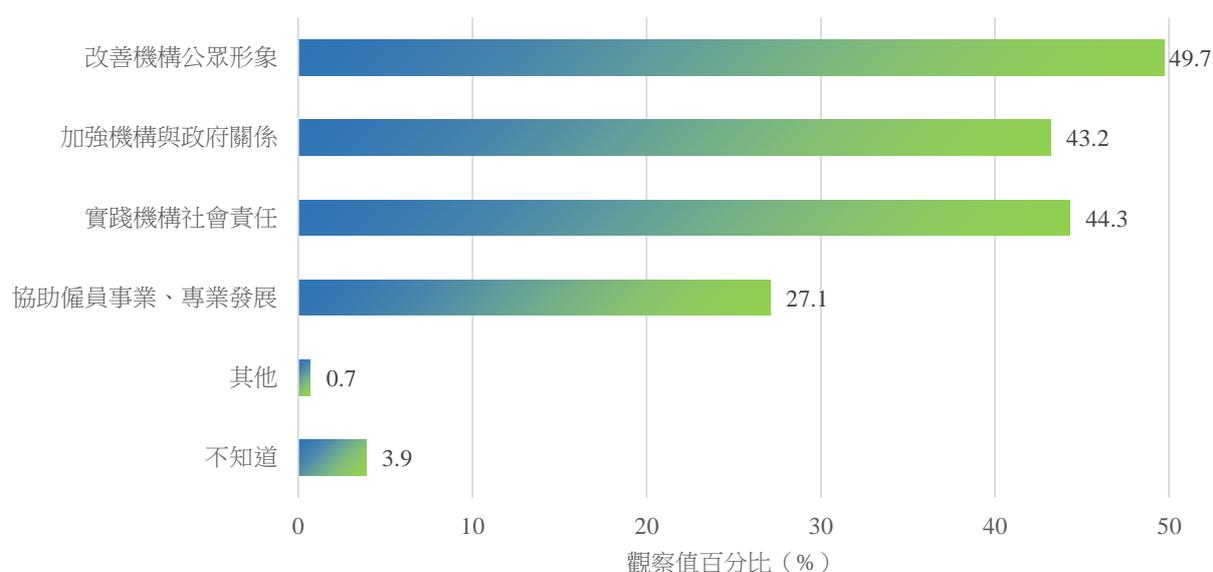
- 有僱主表示，鼓勵僱員參與公共事務有助僱員自身發展，亦收挽留人才之效：

錢我未必可以俾到好大 incentive……如果我地人性化的啲……令同事覺得我係好贊成佢去參與 social service, even 公職我都贊成……「喺我 career path 個幾年，唔係淨係好似 donkey 咁幫你做嘢，自己仲可以有 personal growth」，我覺得咁會令同事開心。

吳先生，律師，
40-49 歲，10 多年，僱主

- 僱主支持力度或按僱員職級而異。有律師行僱主表示，會鼓勵合夥人職級的僱員參與公共事務，藉此擴闊生意網絡，但不鼓勵一般律師職級的僱員參與。

圖 3.20：僱主對僱員參與公共事務的正面考量（%）



問題：「整體來說，僱主支持僱員參與公共事務的主要原因：[提供答案，最多可選兩項]」

僱主對僱員參與公共事務的負面考量

3.52 本研究亦提出四項僱主不支持僱員參與公共事務的原因，以探討專業人士的觀感。

3.53 受訪者對僱主的相關考慮有一定的共識（圖 3.21）：

- 「阻礙日常營運」取得近七成（67.9%）受訪者的認同。
- 「擔心政治敏感」亦獲逾半（53.3%）受訪者認同。

3.54 然而，只有少數受訪者認同如下原因：

- 「與公司業務無關」（35.6%）。
- 「阻礙僱員事業、專業發展」（5.9%）。

3.55 只有極少受訪者沒有提供確定回應或回答其他答案（各佔 4.7%和 0.4%）。

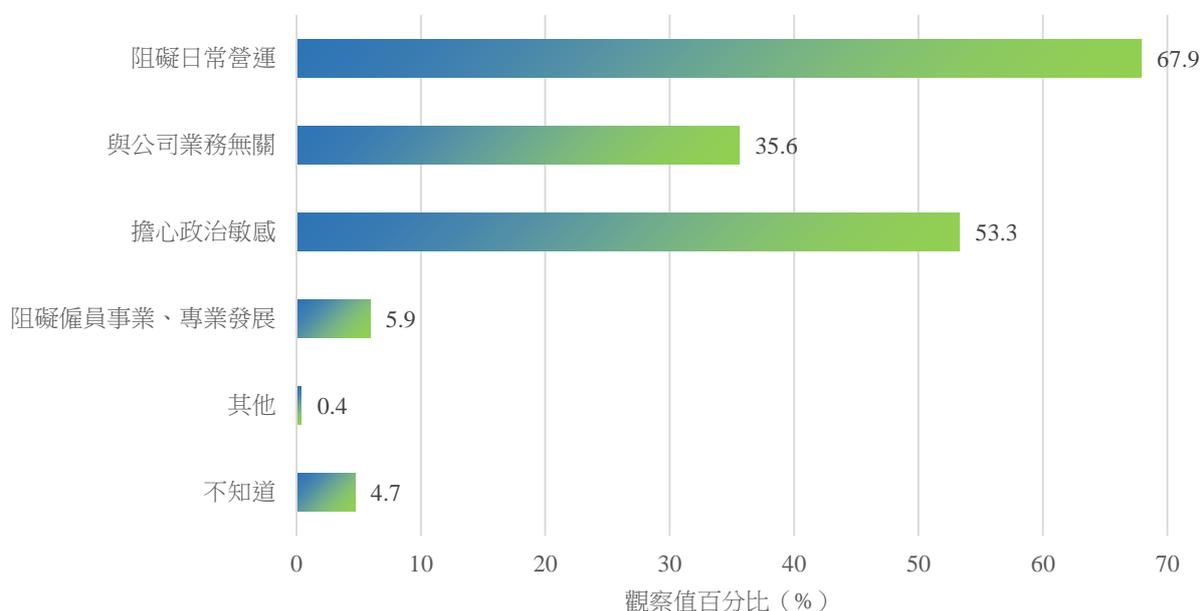
焦點小組意見

- 「阻礙日常營運」是僱主的主要憂慮，如一位法律界的僱主表示：

喺香港，你見到有一啲律師好活躍參與公職，亦好投入、好成功嘅，都係一啲差唔多退休，或者已經退休嘅成功律師。我又未成功，又未退休，所以好難做。

鄭先生，律師，50-59 歲，10 年，僱主

圖 3.21：僱主對僱員參與公共事務的負面考量（%）



問題：「整體來說，僱主不支持僱員參與公共事務的主要原因：[提供答案，最多可選兩項]」

4 社群差異

- 4.1 分析社群差異的社經背景變項包括：性別、年齡、個人每月主要職業平均收入（月收入），以及現職或退休前的主要職業。如非注明，本研究的受訪者社經背景按如下方法劃分：
- 性別：男性、女性。
 - 年齡：18–39 歲、40–49 歲、50 歲及以上。
 - 月收入：39,999 港元及以下、40,000–79,999 港元、80,000 港元及以上，或依次簡稱較低收入、中等收入、較高收入。
 - 主要職業：金融界（會計師、特許財務分析師和特許秘書）、法律界（律師和大律師）、醫學界（醫生和牙醫）、工程界（工程師和特許建造師）、建測規園界（建築師、測量師、規劃師和園境師）、房屋經理、其他（非上述 14 個專業的人士）。
- 4.2 是次調查並非採取隨機抽樣，因而不能運用統計檢定社群差異。
- 4.3 在本章，社群差異按每一答項獨立計算，若個別社群的回應比整體受訪者的回應高 5 個百分點或 0.5 分，² 被歸類為比例或評分「較高」者；若個別社群的回應比整體受訪者的回應低 5 個百分點或 0.5 分，則被歸為比例或評分「較低」者。

² 百分比差異設於 5 個百分點以上是參考隨機抽樣的抽樣誤差數值：以 746 個成功樣本數推算，在隨機抽樣中，百分比變項的抽樣誤差約在正或負 3.59 個百分點。評分均值差異設於 0.5 分以上，則是根據研究者的統計分析經驗。

4.1 參與取向

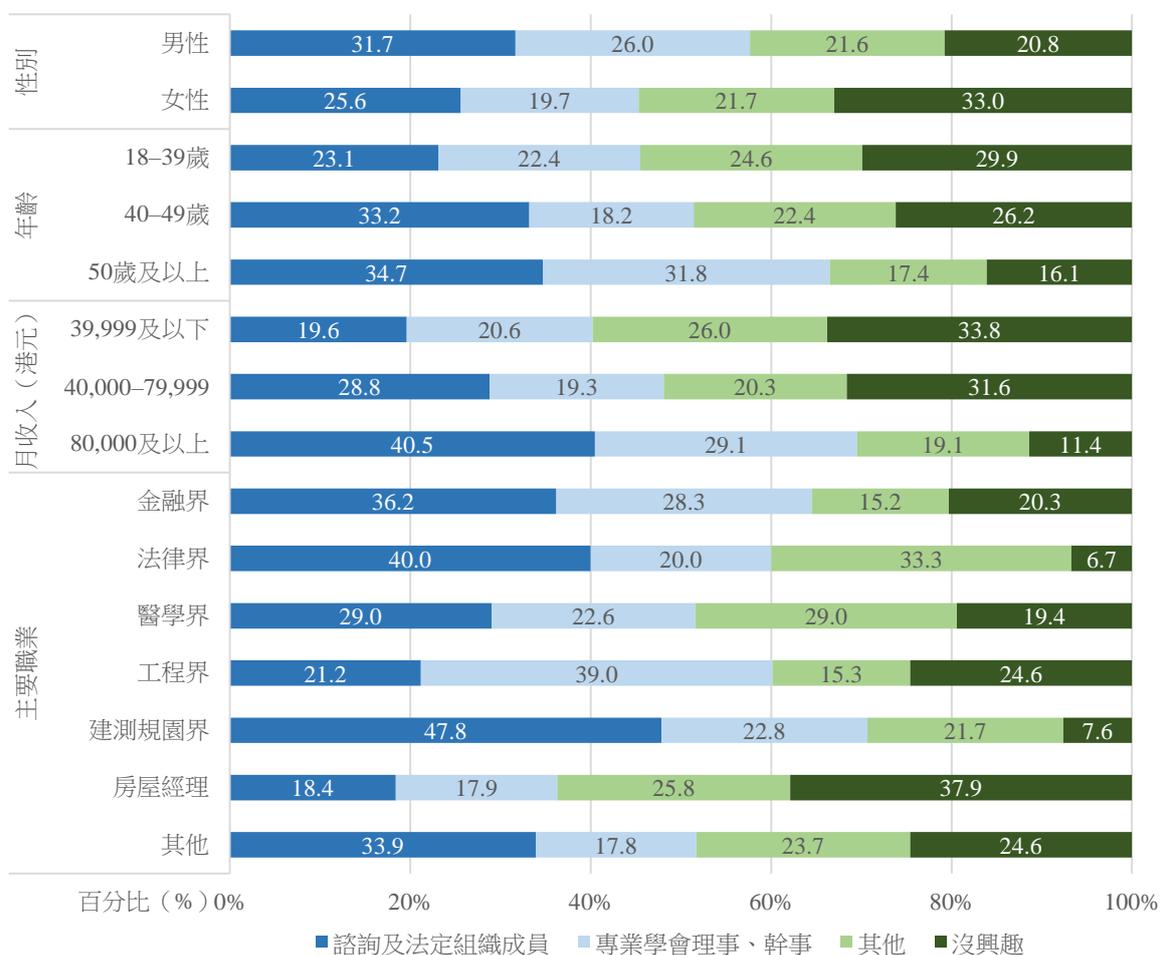
4.1.1 參與興趣

最感興趣的公共事務崗位

4.4 回應比例較高和較低的社群各包括（圖 4.1）：

最感興趣的公共事務崗位	比例較高	比例較低
擔任諮詢及法定組織成員	較高收入；金融、法律、建測規園界人士	18-39 歲；較低收入；工程界人士、房屋經理
擔任專業學會理事、幹事	50 歲及以上；工程界人士	40-49 歲；房屋經理、其他專業人士
擔任其他公共事務崗位	法律、醫學界人士	金融、工程界人士
沒興趣	女性；18-39 歲；較低和中等收入人士；房屋經理	50 歲及以上；較高收入；法律、建測規園界人士

圖 4.1：按社經背景劃分最感興趣參與的公共事務崗位（%）

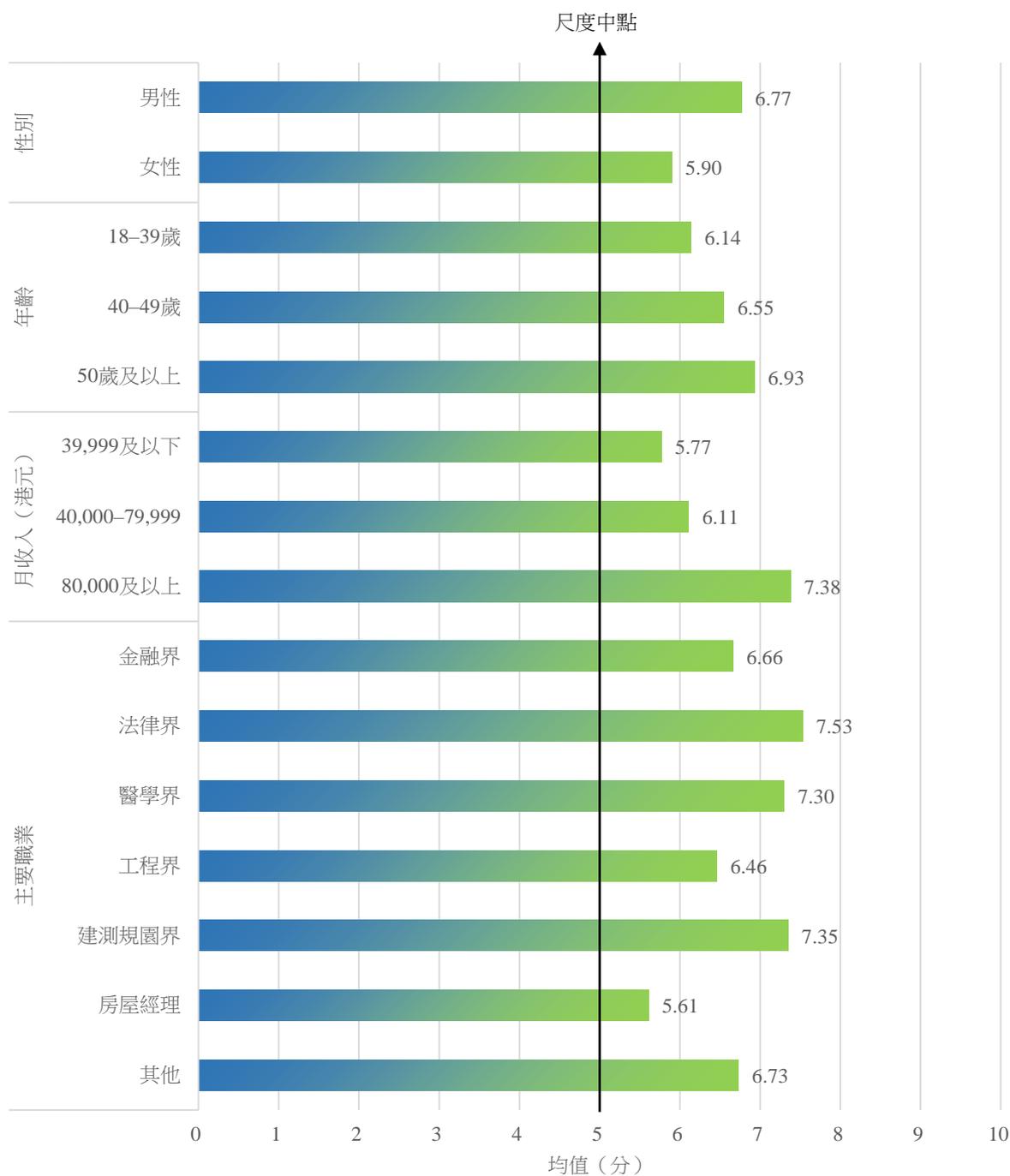


成為諮詢及法定組織成員的意願

4.5 意願評分均值較高和較低的社群各包括（圖 4.2）：

成為諮詢及法定組織成員	評分較高	評分較低
	較高收入；法律、醫學、建測規園界人士	女性；較低收入人士；房屋經理

圖 4.2：按社經背景劃分成為諮詢及法定組織成員的意願（評分均值）

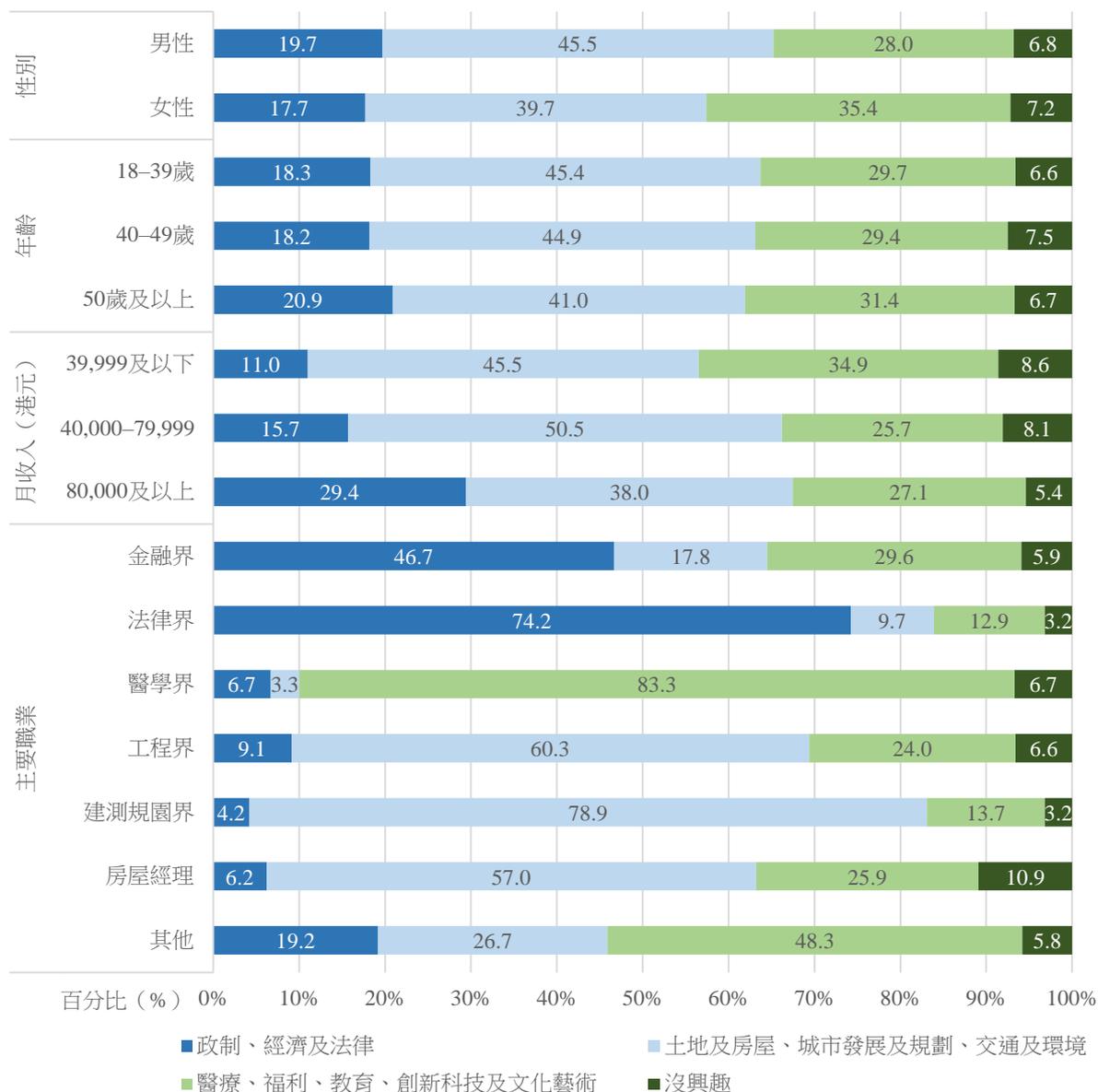


最感興趣的公共事務範疇

4.6 感興趣比例較高和較低的社群各包括（圖 4.3）：

最感興趣的公共事務範疇	比例較高	比例較低
政制、經濟及法律	較高收入；金融、法律界人士	較低收入；醫學、工程、建測規園界人士、房屋經理
土地及房屋、城市發展及規劃、交通及環境	中等收入；工程、建測規園界人士、房屋經理	較高收入；金融、法律、醫學界、其他專業人士
醫療、福利、教育、創新科技及文化藝術	女性；醫學界、其他專業人士	法律、工程、建測規園界人士

圖 4.3：按社經背景劃分最感興趣的公共事務範疇（%）



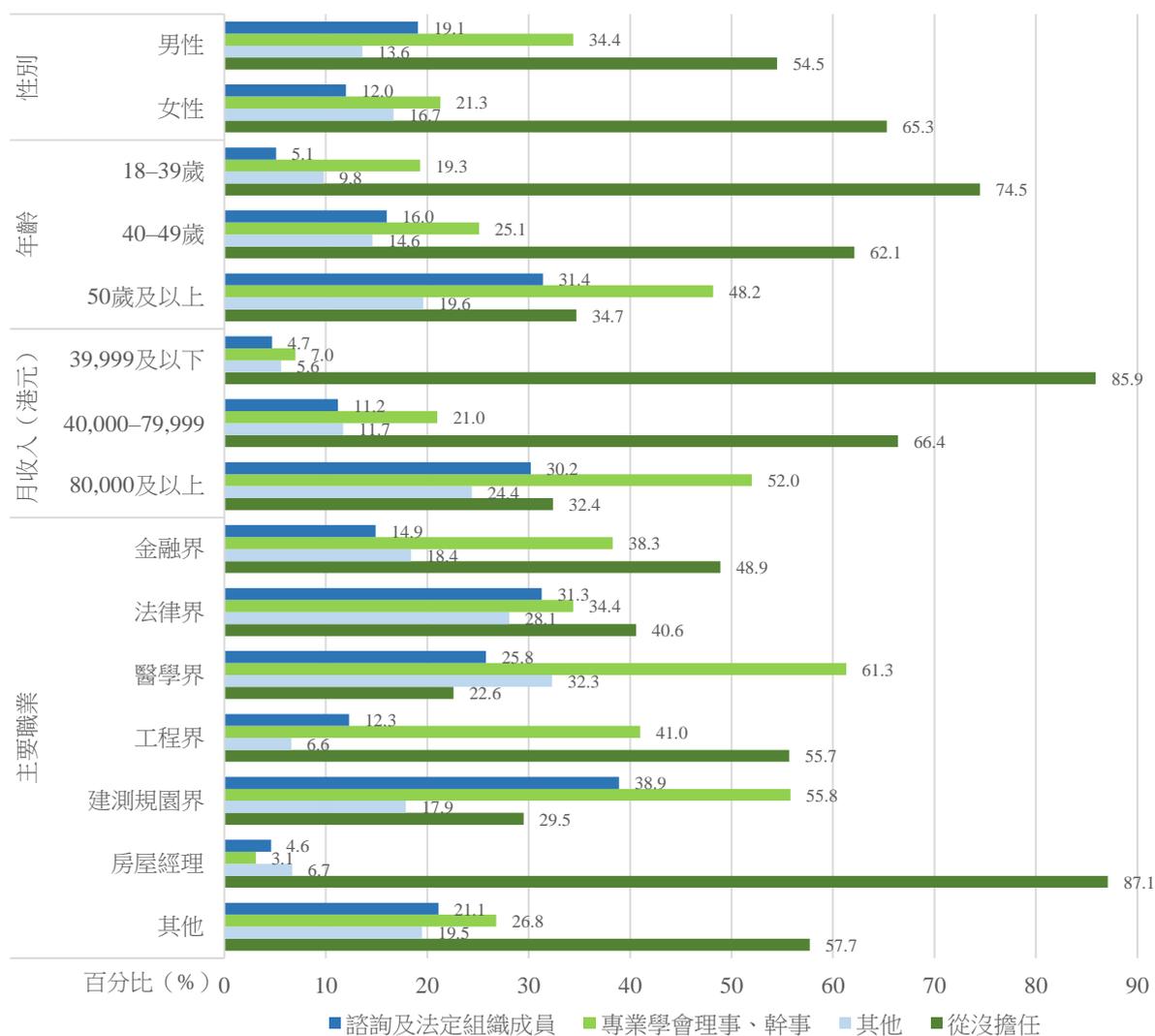
4.1.2 參與經驗

擔任公共事務崗位的經驗

4.7 參與經驗比例較高和較低的社群各包括（圖 4.4）：

擔任公共事務崗位經驗	比例較高	比例較低
諮詢及法定組織成員	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學、建測規園界人士	女性；18–39 歲；較低和中等收入人士；房屋經理
專業學會理事、幹事	50 歲及以上；較高收入；金融、醫學、工程、建測規園界人士	女性；18 至 49 歲；較低和中等收入人士；房屋經理
其他公共事務崗位	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學界、其他專業人士	較低收入；工程界人士、房屋經理
從沒擔任	女性；18–39 歲；較低和中等收入人士；房屋經理	50 歲及以上；較高收入；金融、法律、醫學、建測規園界人士

圖 4.4：按社經背景劃分擔任公共事務崗位的經驗（%）

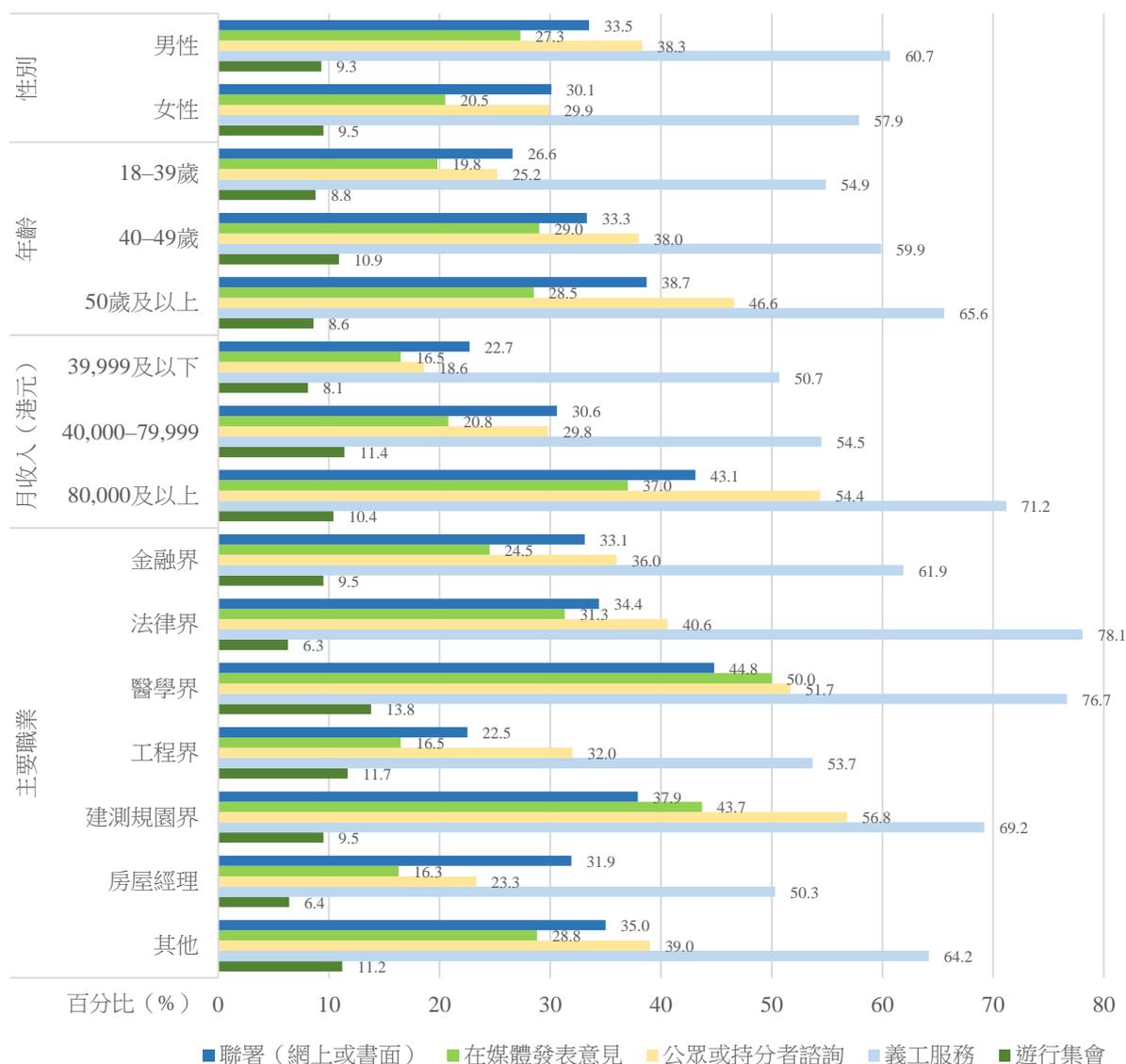


參與公眾活動的經驗

4.8 參與經驗比例較高和較低的社群各包括（圖 4.5）：

參與公眾活動經驗	比例較高	比例較低
聯署	50 歲及以上；較高收入；醫學、建測規園界人士	18-39 歲；較低收入；工程界人士
在媒體發表意見	較高收入；法律、醫學、建測規園界人士	18-39 歲；較低收入；工程界人士、房屋經理
公眾或持分者諮詢	50 歲及以上；較高收入；醫學、建測規園界人士	女性；18-39 歲；較低和中等收入人士；房屋經理
義工服務	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學、建測規園界人士	18-39 歲；較低和中等收入；工程界人士、房屋經理

圖 4.5：按社經背景劃分參與公眾活動的經驗（%）



4.1.3 參與能力

對參與公共事務的能力重要度評估

4.9 評分均值較高的社群，只有醫學界人士對「熟悉政府與政治」的重要度評估（圖 4.6）。

圖 4.6：按社經背景劃分對參與公共事務的能力重要度評估（評分均值）

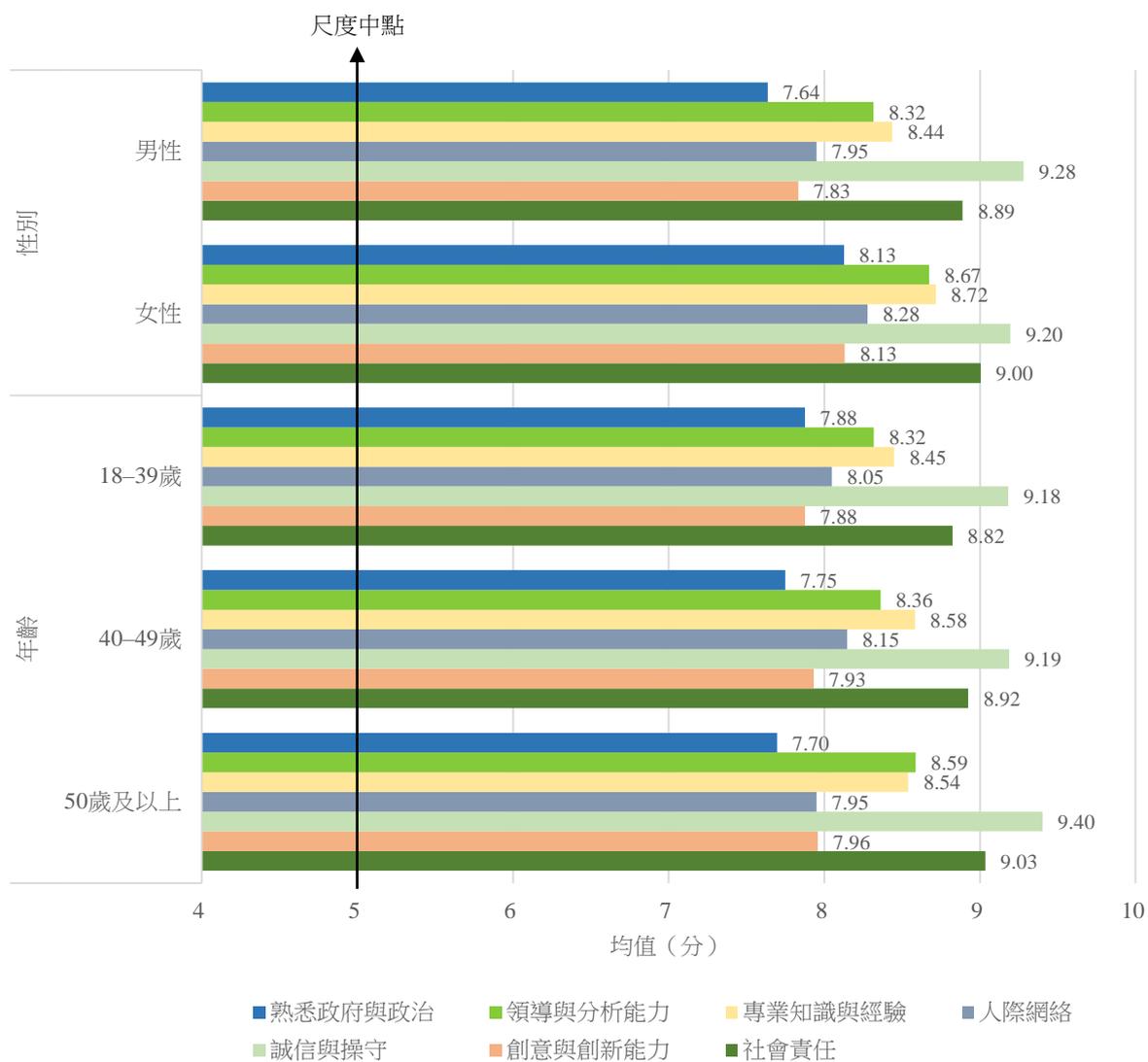
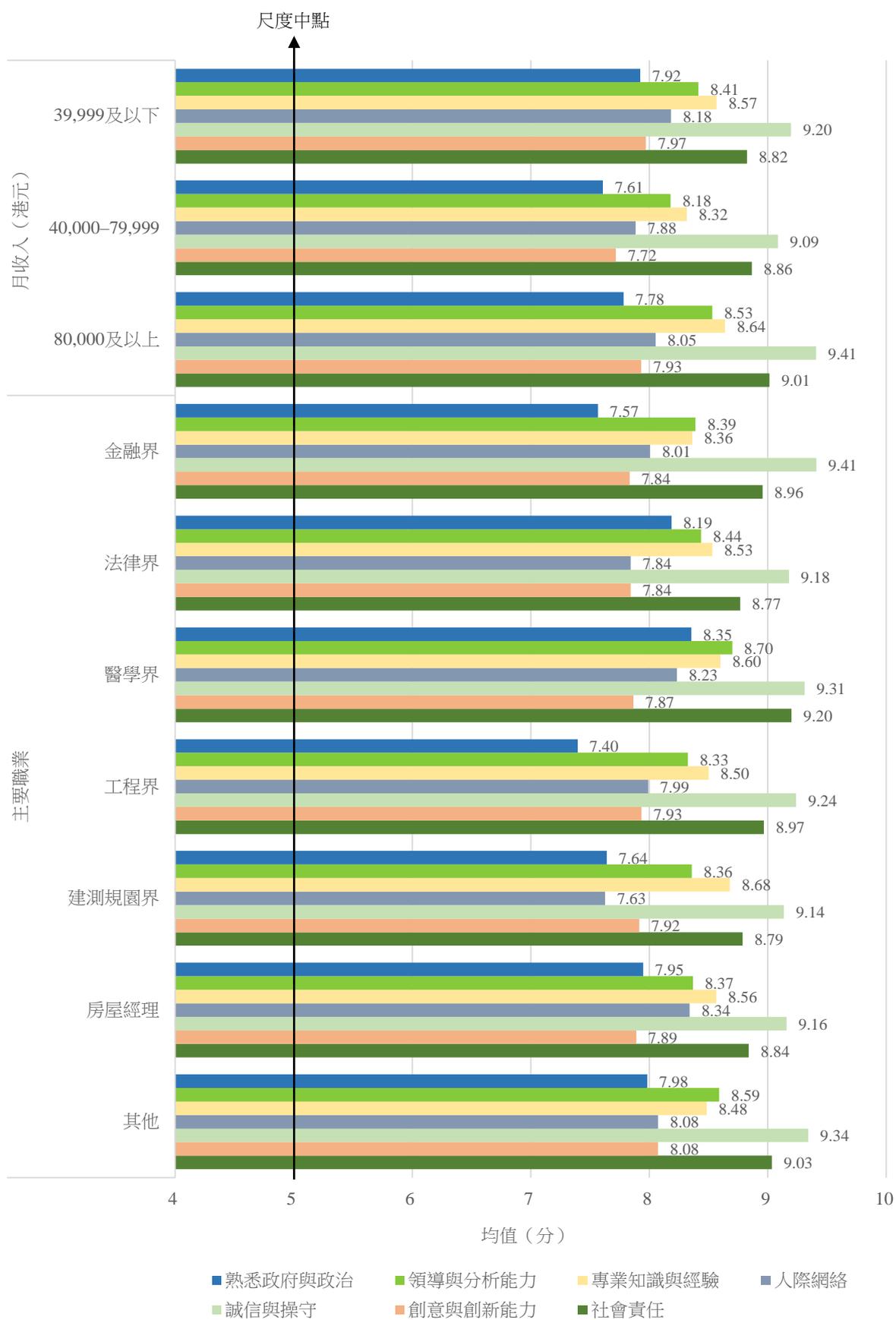


圖 4.6：按社經背景劃分對參與公共事務的能力重要度評估（評分均值）（續）



4.2 參與準備

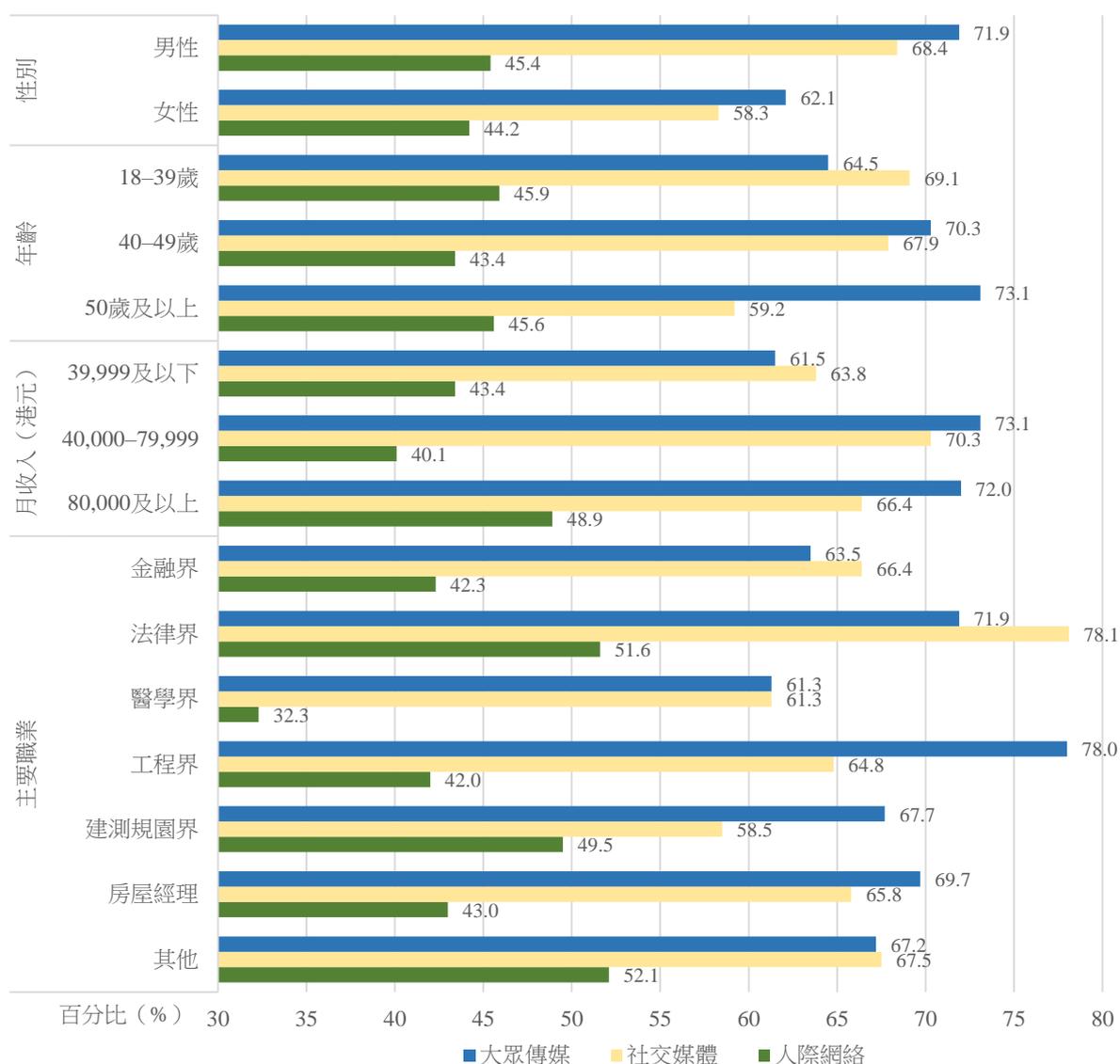
4.2.1 信息資源

接收公共事務資訊的渠道與頻率

4.10 經常使用比例較高和較低的社群各包括（圖 4.7）：

每日最少一次	比例較高	比例較低
透過大眾傳媒	工程界人士	女性；較低收入；金融、醫學界人士
透過社交媒體	法律界人士	女性；50 歲及以上；建測規園界人士
透過人際網絡	法律界、其他專業人士	醫學界人士

圖 4.7：按社經背景劃分經常接收公共事務資訊的渠道（%）



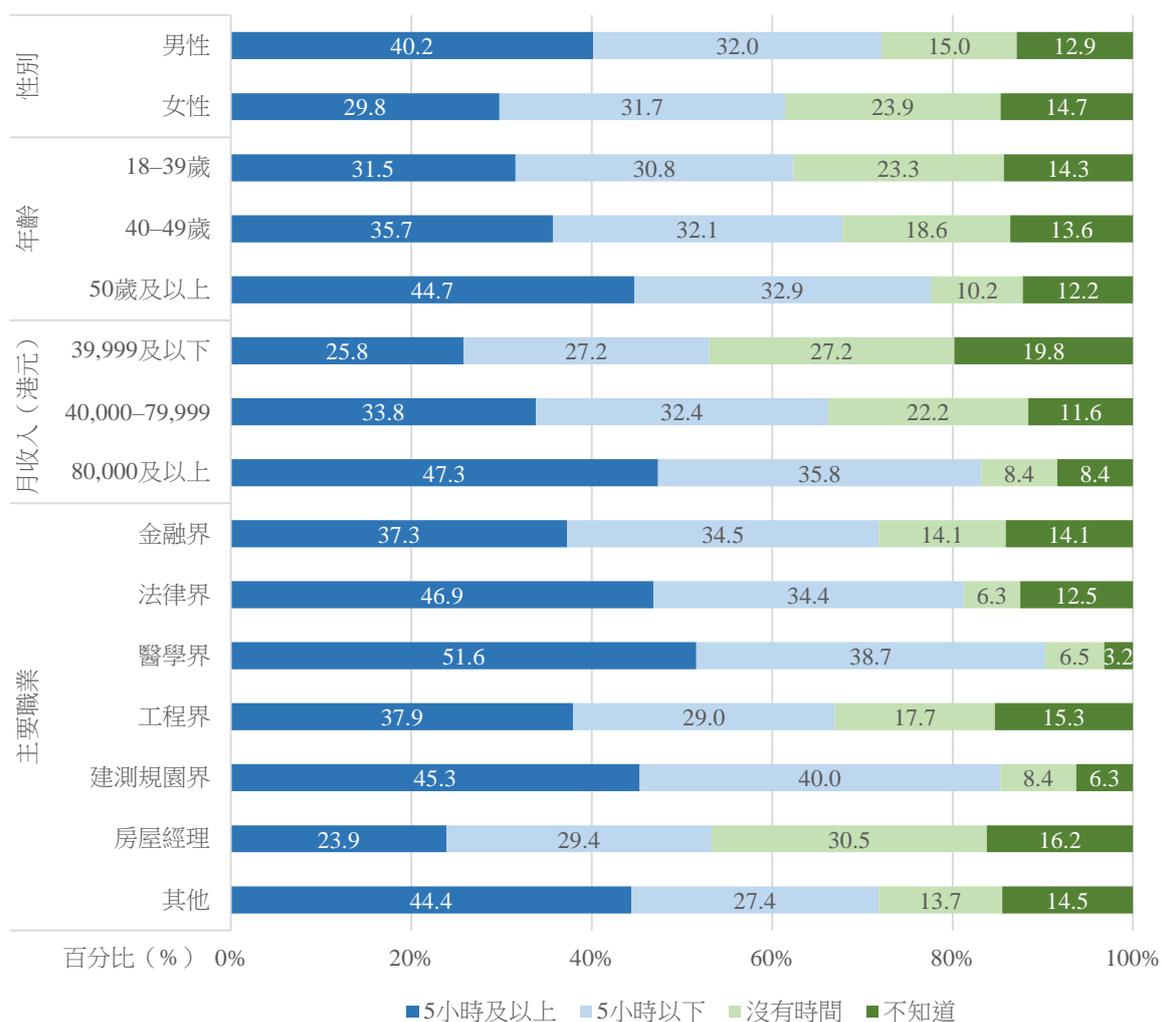
4.2.2 時間資源

每周參與公共事務的可支配時間

4.11 可支配時間比例較高和較低的社群各包括（圖 4.8）：

可支配時間	比例較高	比例較低
每周 5 小時及以上	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學、建測規園界、其他專業人士	女性；18-39 歲；較低收入人士；房屋經理
每周 5 小時以下	醫學、建測規園界人士	—
沒有時間	女性；18-39 歲；較低收入人士；房屋經理	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學、建測規園界人士
不知道	較低收入人士	醫學、建測規園界人士

圖 4.8：按社經背景劃分每周參與公共事務的可支配時間（%）



4.2.3 參與動機

吸引參與公共事務的原因

4.12 吸引原因比例較高和較低的社群各包括（圖 4.9）：

吸引原因	比例較高	比例較低
工作原因	女性；房屋經理	50 歲及以上；金融、醫學界人士
公職原因	醫學界人士	—
個人原因	較高收入；法律、建測規園界人士	較低收入人士；房屋經理
社會及政府原因	50 歲及以上；較高收入；建測規園界人士	女性；18–39 歲；較低收入；醫學界人士、房屋經理
沒有原因	房屋經理	較高收入；法律、醫學、建測規園界人士

圖 4.9：按社經背景劃分吸引參與公共事務的原因（%）

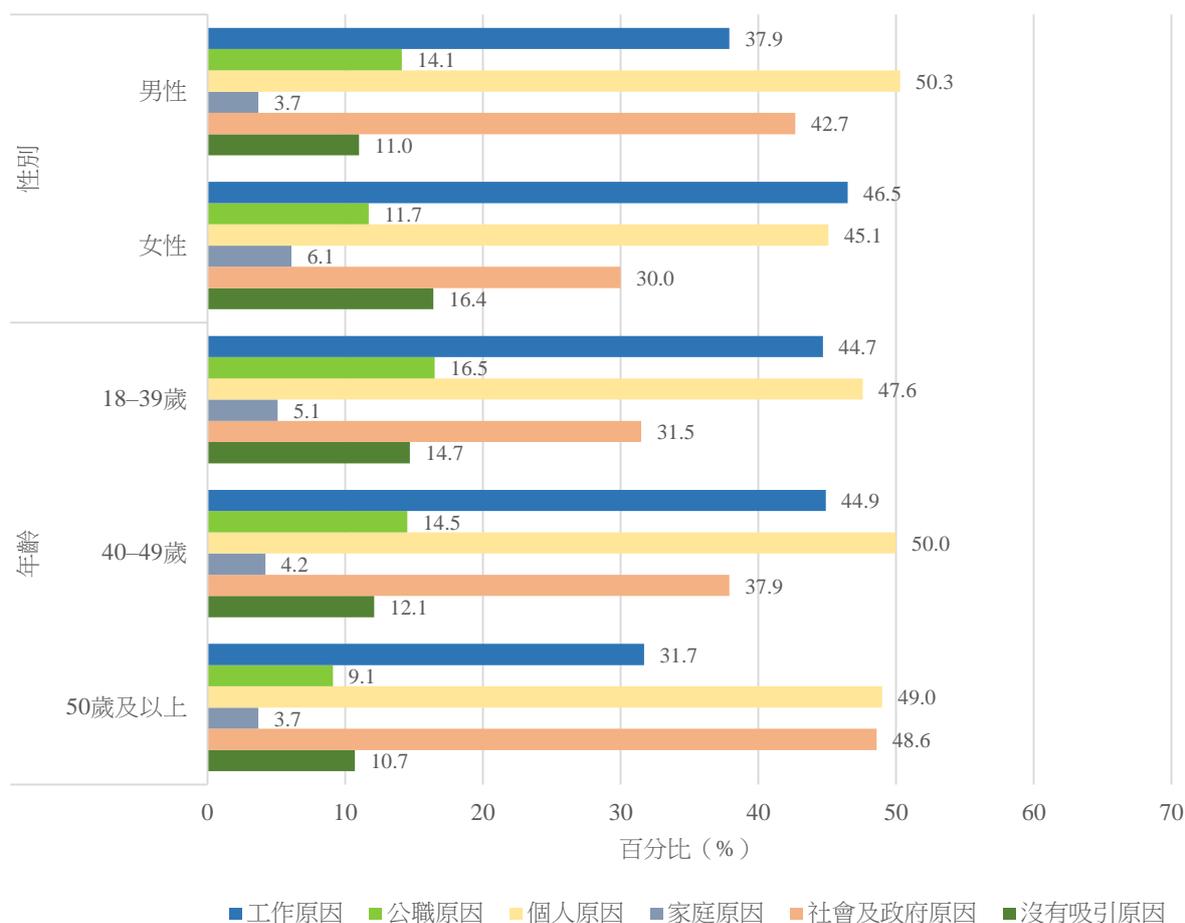
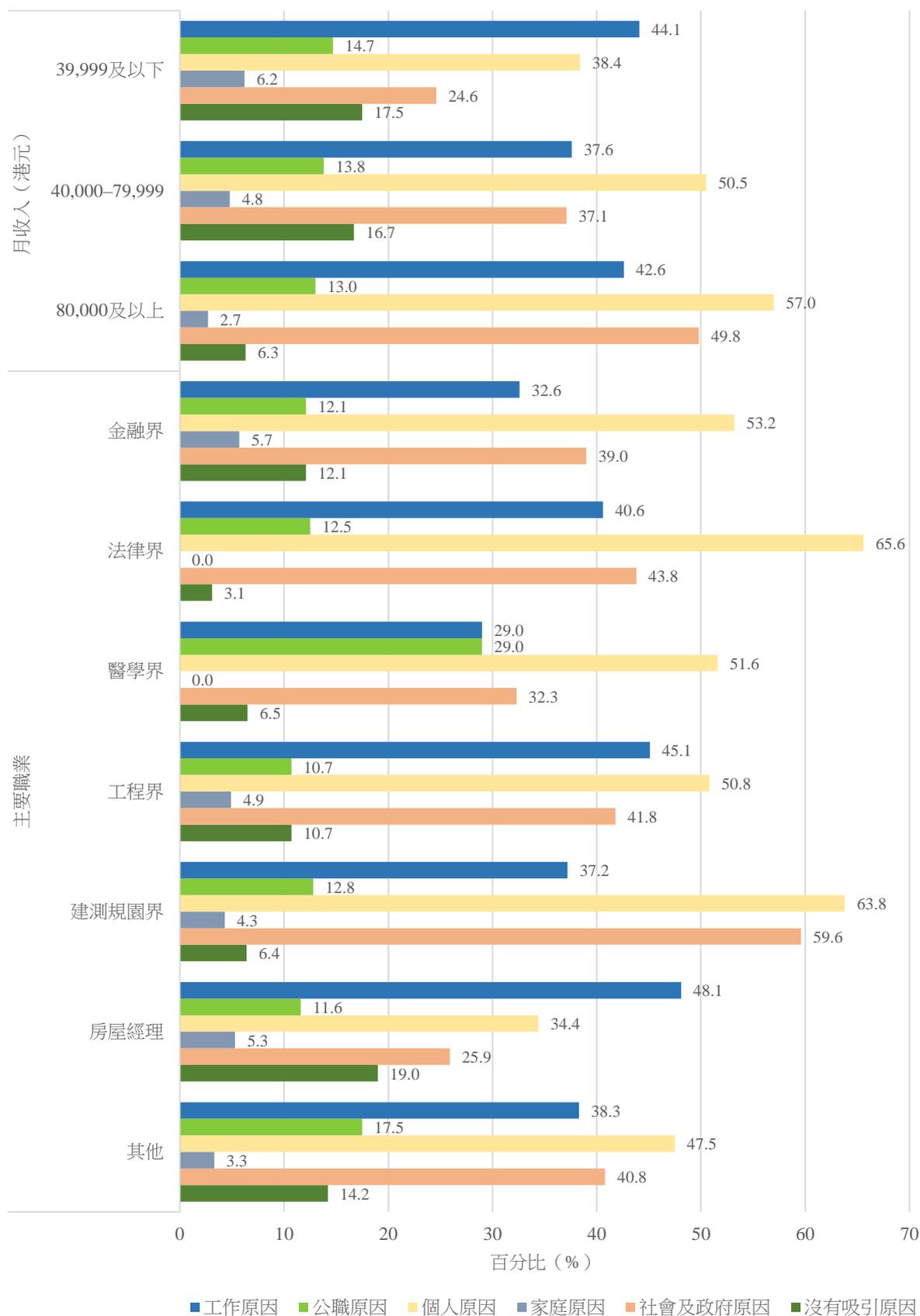


圖 4.9：按社經背景劃分吸引參與公共事務的原因 (%) (續)



阻礙參與公共事務的原因

4.13 阻礙原因比例較高和較低的社群各包括（圖 4.10）：

阻礙原因	比例較高	比例較低
工作原因	40-49 歲；中等收入；法律、醫學界人士	50 歲及以上；建測規園界人士
公職原因	醫學界、其他專業人士	—
個人原因	醫學界人士、房屋經理	—
家庭原因	女性；40-49 歲；中等收入；醫學界人士	50 歲及以上人士
社會及政府原因	建測規園界人士	醫學界人士
沒有原因	50 歲及以上人士	18-39 歲；中等收入人士

圖 4.10：按社經背景劃分阻礙參與公共事務的原因（%）

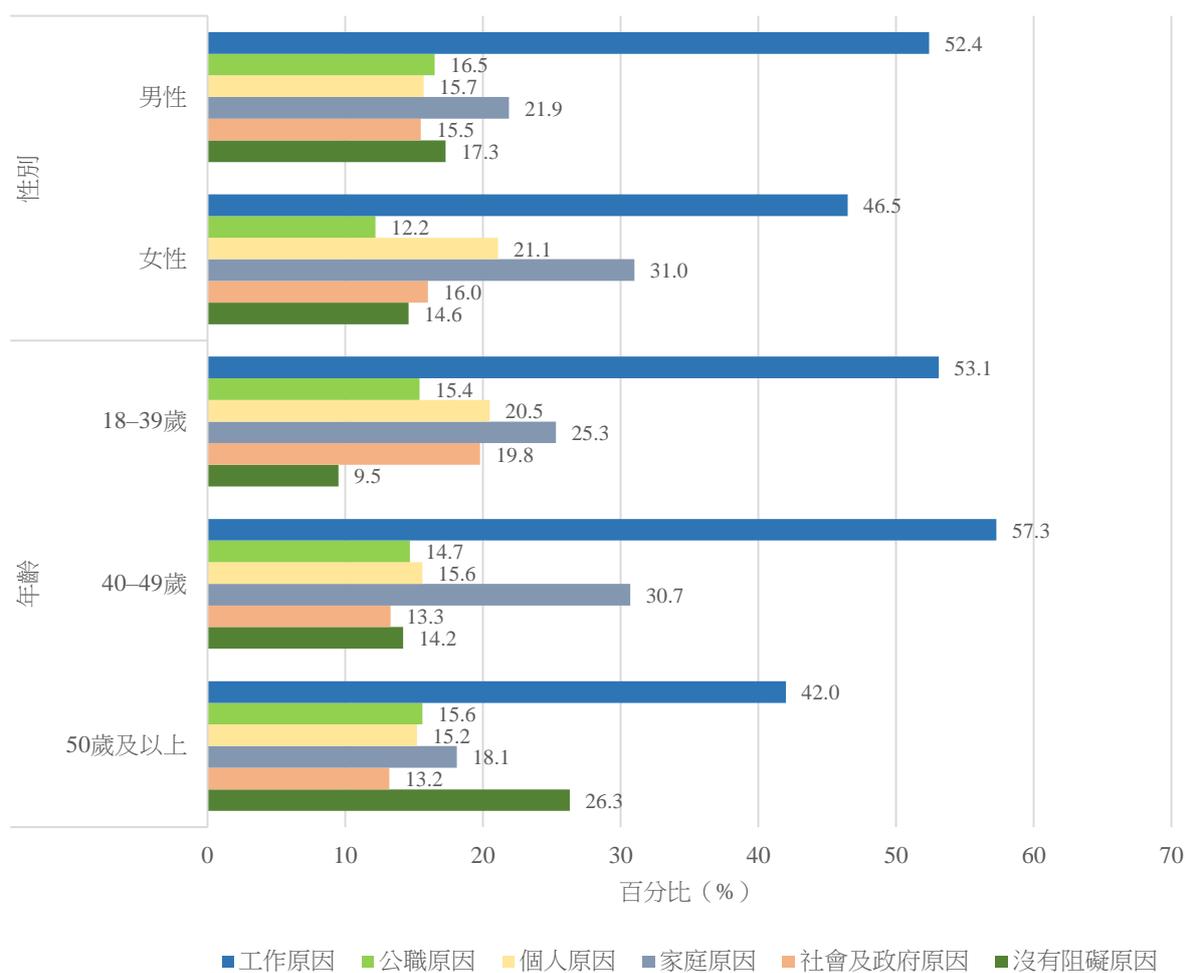
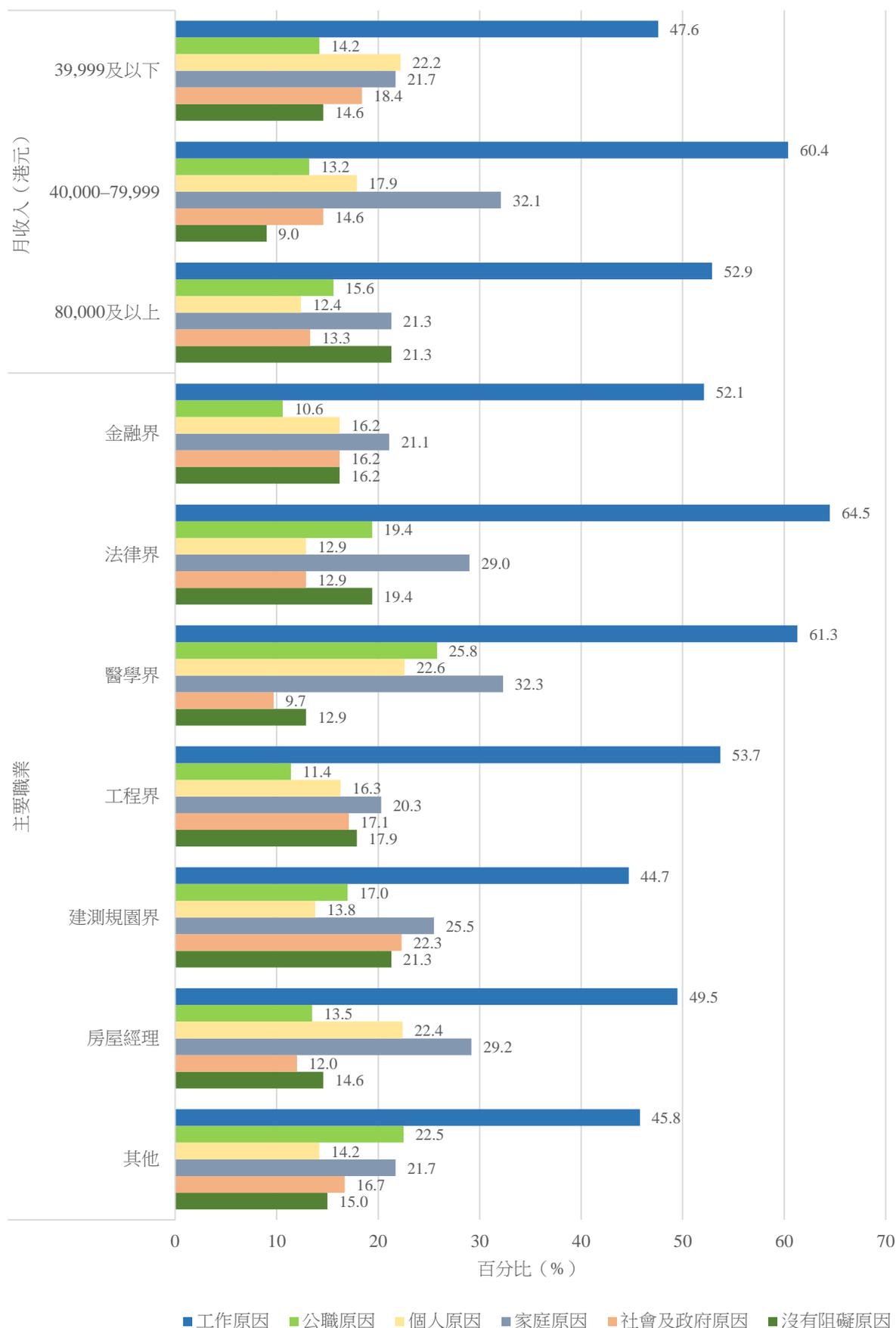


圖 4.10：按社經背景劃分阻礙參與公共事務的原因 (%) (續)



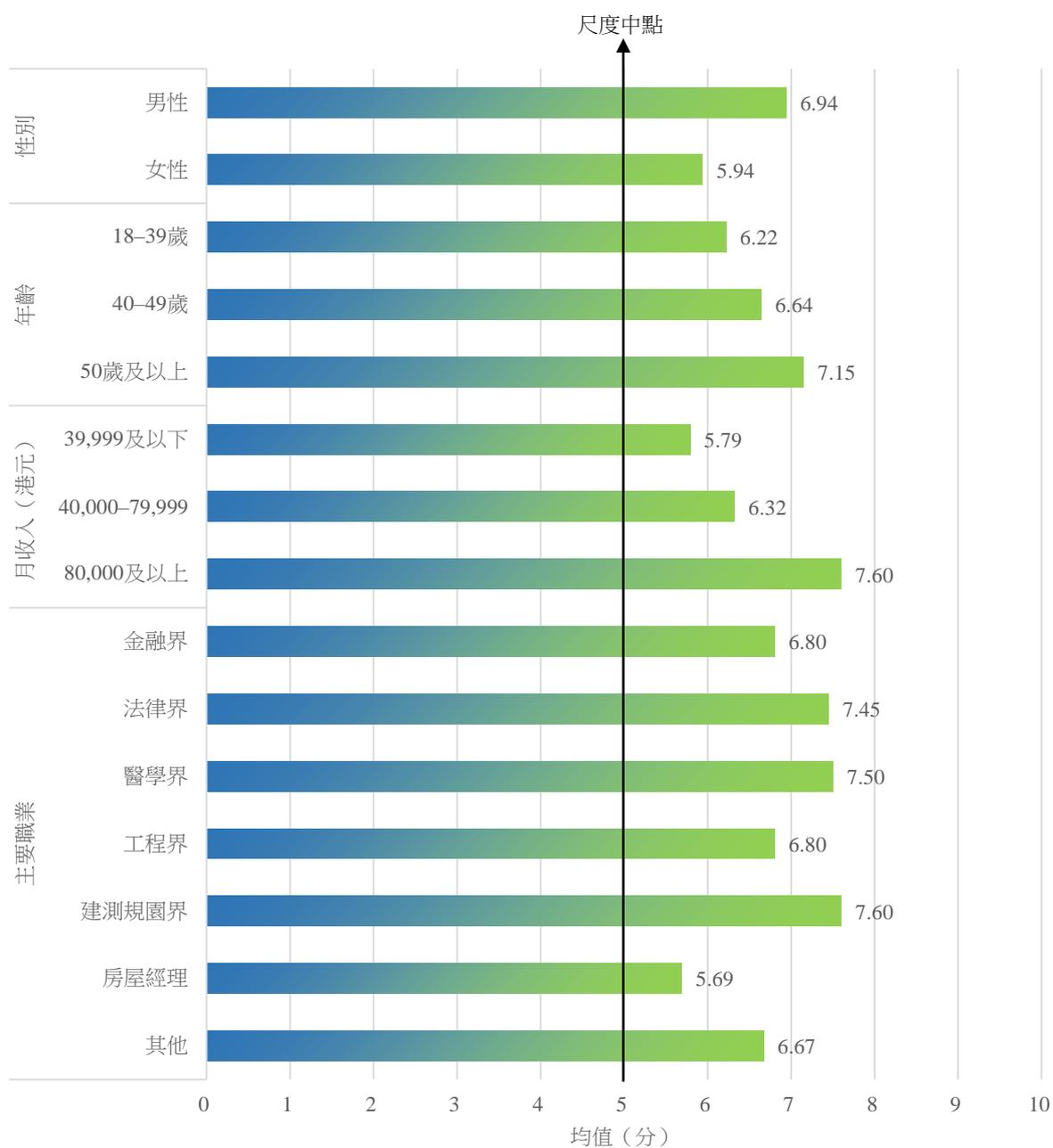
4.2.4 自我效能感

勝任公共事務崗位的自我評估

4.14 自我評估評分均值較高和較低的社群各包括（圖 4.11）：

自我評估	評分較高	評分較低
	50 歲及以上；較高收入；法律、醫學、建測規園界人士	女性；較低收入人士；房屋經理

圖 4.11：按社經背景劃分勝任公共事務崗位的自我評估（評分均值）



4.3 政治立場

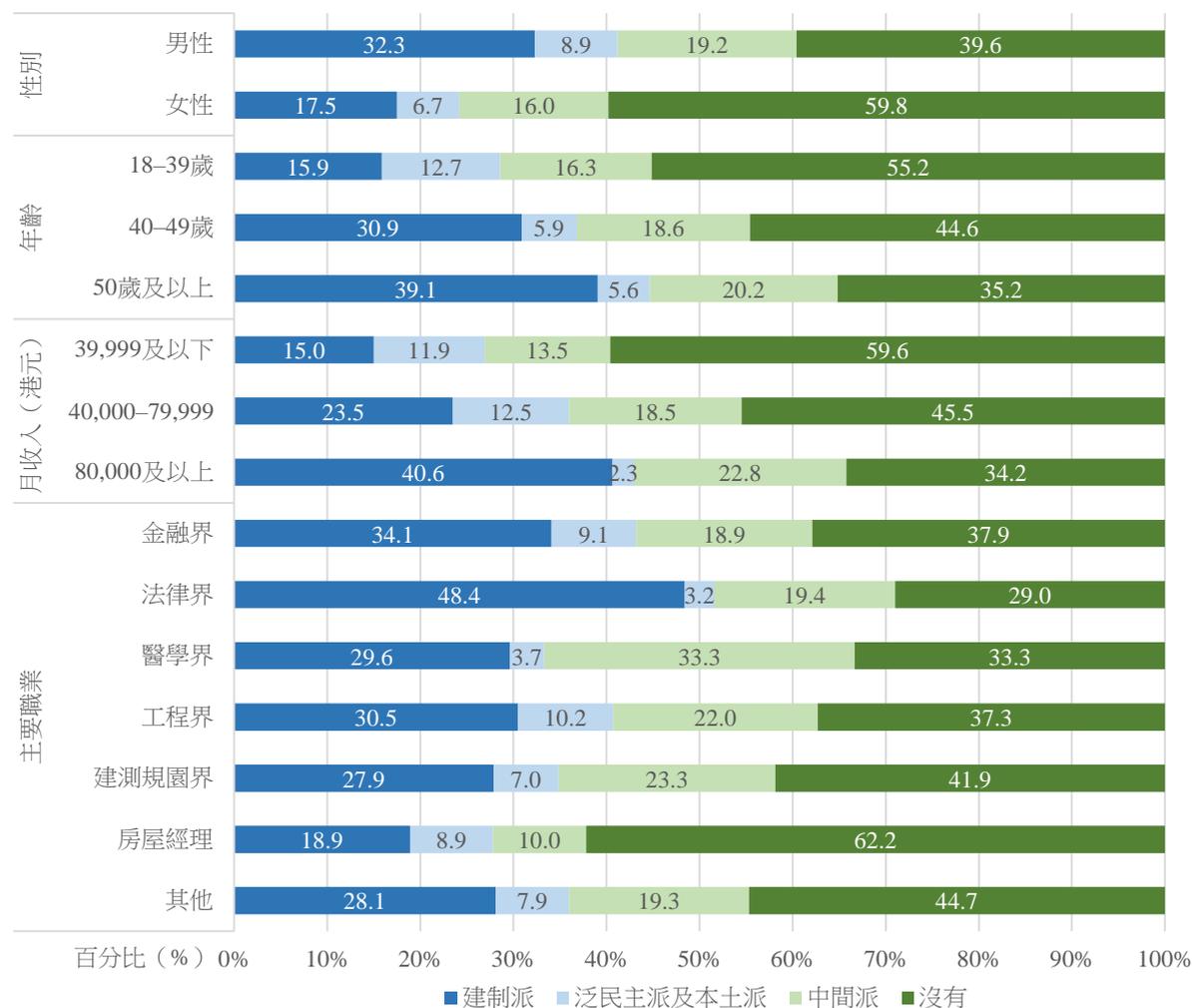
4.3.1 政治傾向

最支持的政治陣營

4.15 支持比例較高和較低的社群各包括（圖 4.12）：

最支持的政治陣營	比例較高	比例較低
建制派	50 歲及以上；較高收入；金融、法律界人士	女性；18-39 歲；較低收入人士；房屋經理
泛民主派及本土派	—	較高收入；法律界人士
中間派	醫學界人士	房屋經理
沒有	女性；18-39 歲；較低收入人士；房屋經理	男性；50 歲及以上；較高收入；金融、法律、醫學、工程界人士

圖 4.12：按社經背景劃分最支持的政治陣營（%）



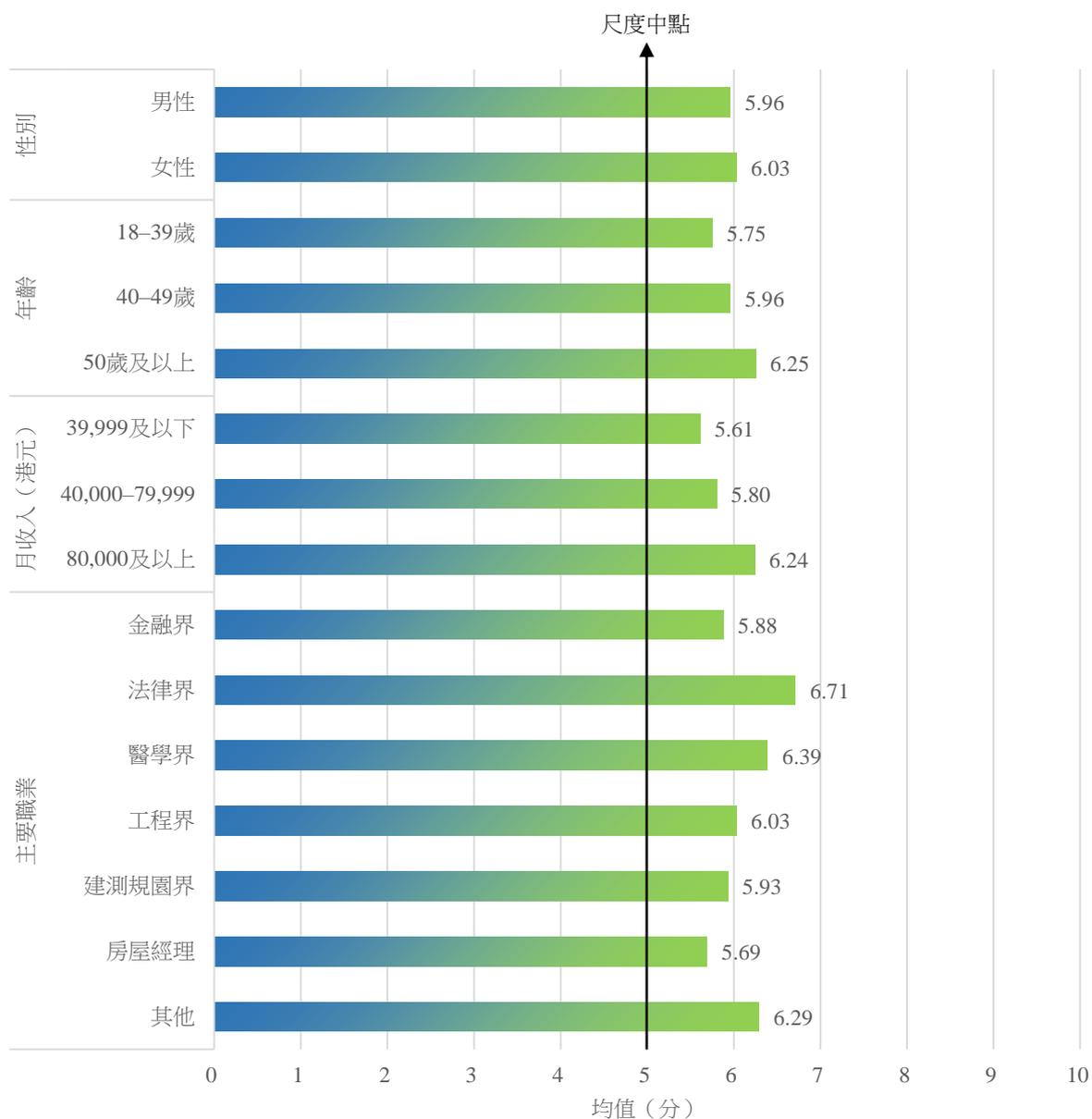
4.4 政府支持

4.4.1 整體評價

政府對專業人士參與公共事務的支持度

4.16 對政府支持度評分均值較高的社群只有法律界人士（圖 4.13）。

圖 4.13：按社經背景劃分政府對專業人士參與公共事務的支持度（評分均值）



4.4.2 支持措施

政府鼓勵個人參與公共事務的措施

4.17 認同比例較高和較低的社群各包括（圖 4.14）：

政府措施	比例較高	比例較低
鼓勵專業機構將參與公職列入持續專業發展的認可範疇	法律、醫學界人士	其他專業人士
提高公共事務崗位的薪津	18–39 歲；較低和中等收入； 法律、醫學界人士	50 歲及以上；較高收入；金 融、建測規園界人士
提高公共事務崗位權力	50 歲及以上；較高收入；金 融、法律界人士	18–39 歲；較低收入人士； 房屋經理
宣傳推廣參與渠道	50 歲及以上；建測規園界、 其他專業人士	18–39 歲；法律界人士、房 屋經理
設立網上參與渠道	—	法律、工程界人士

圖 4.14：按社經背景劃分政府鼓勵個人參與公共事務的措施（%）

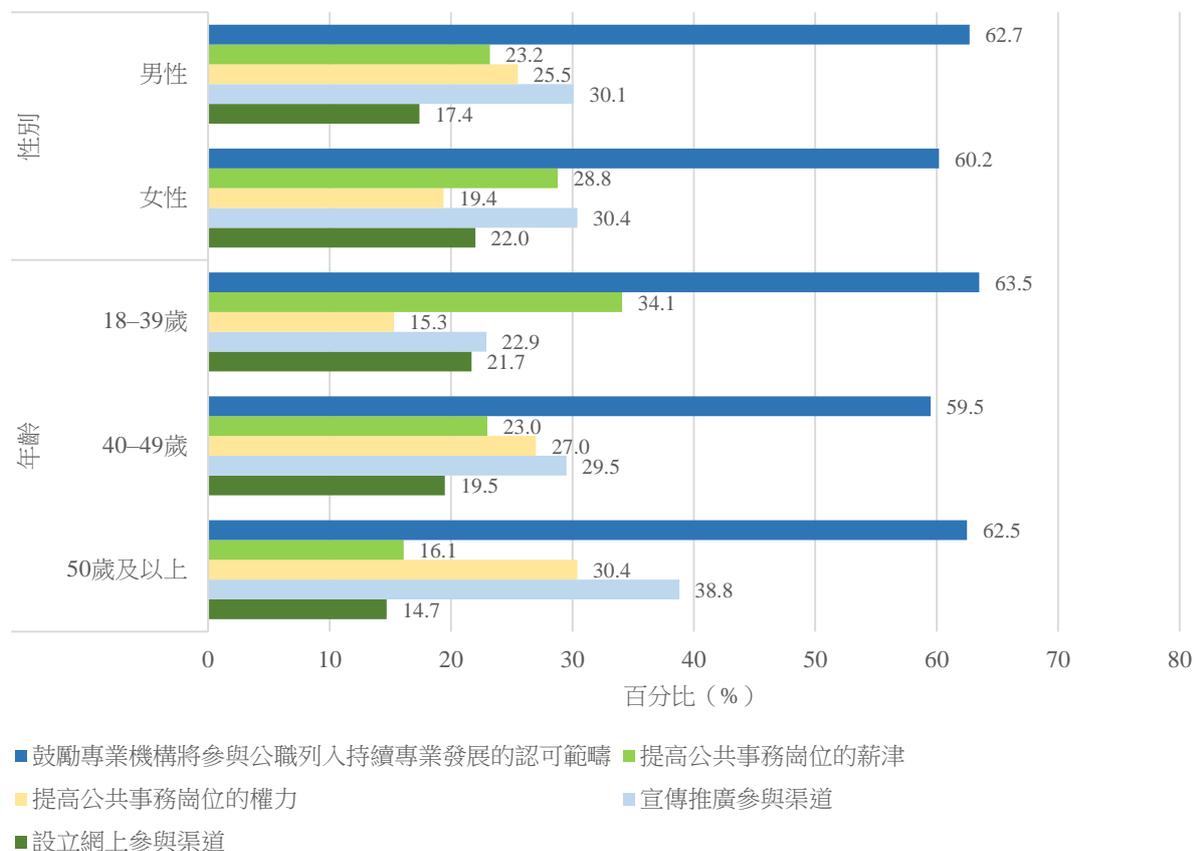
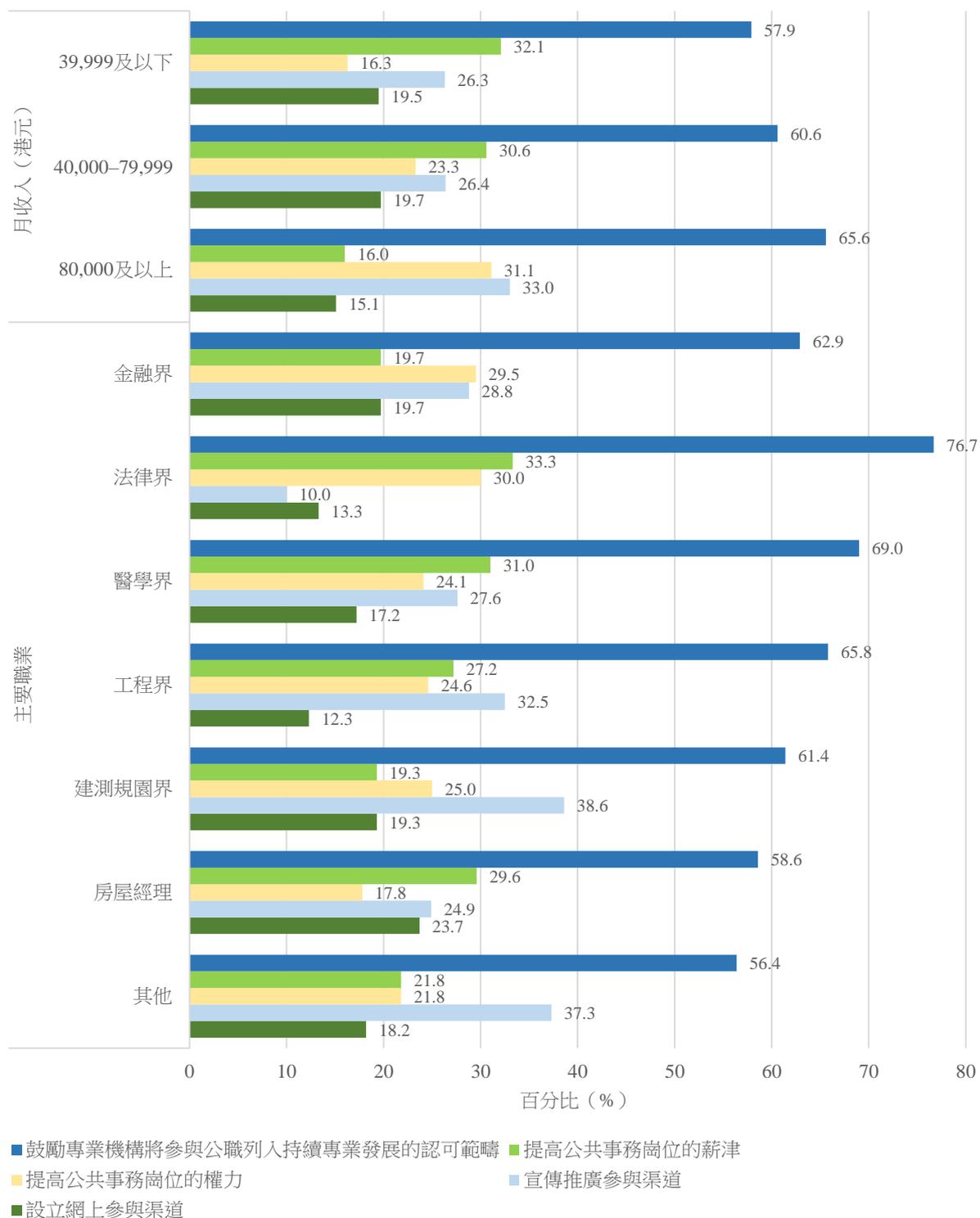


圖 4.14：按社經背景劃分政府鼓勵個人參與公共事務的措施 (%) (續)



政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施

4.18 認同比例較高和較低的社群各包括（圖 4.15）：

政府措施	比例較高	比例較低
為企業提供參與指引	18-39 歲	50 歲及以上人士
為僱主提供經濟誘因	18-39 歲；較低和中等收入；醫學界人士	50 歲及以上；較高收入；其他專業人士
表彰模範僱主	50 歲及以上人士	女性；18-39 歲；較低收入；醫學界人士
向企業推廣參與公共事務的價值	女性；50 歲及以上；較高收入人士	18-39 歲；較低收入；法律界人士
鼓勵建立僱員參與公共事務的公司文化	50 歲及以上；較高收入；工程界人士	18-39 歲；法律界人士
定期向僱主說明僱員參與情況	醫學界人士	—

圖 4.15：按社經背景劃分政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施（%）

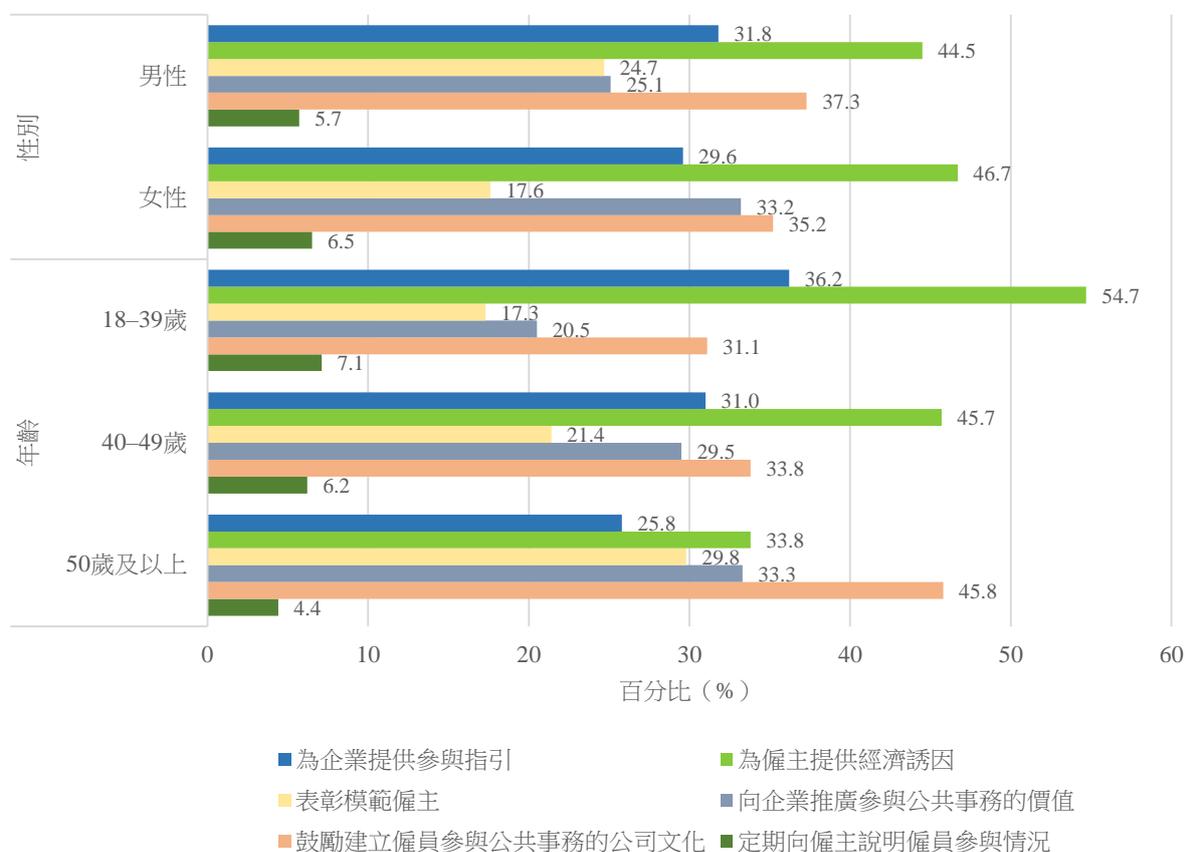
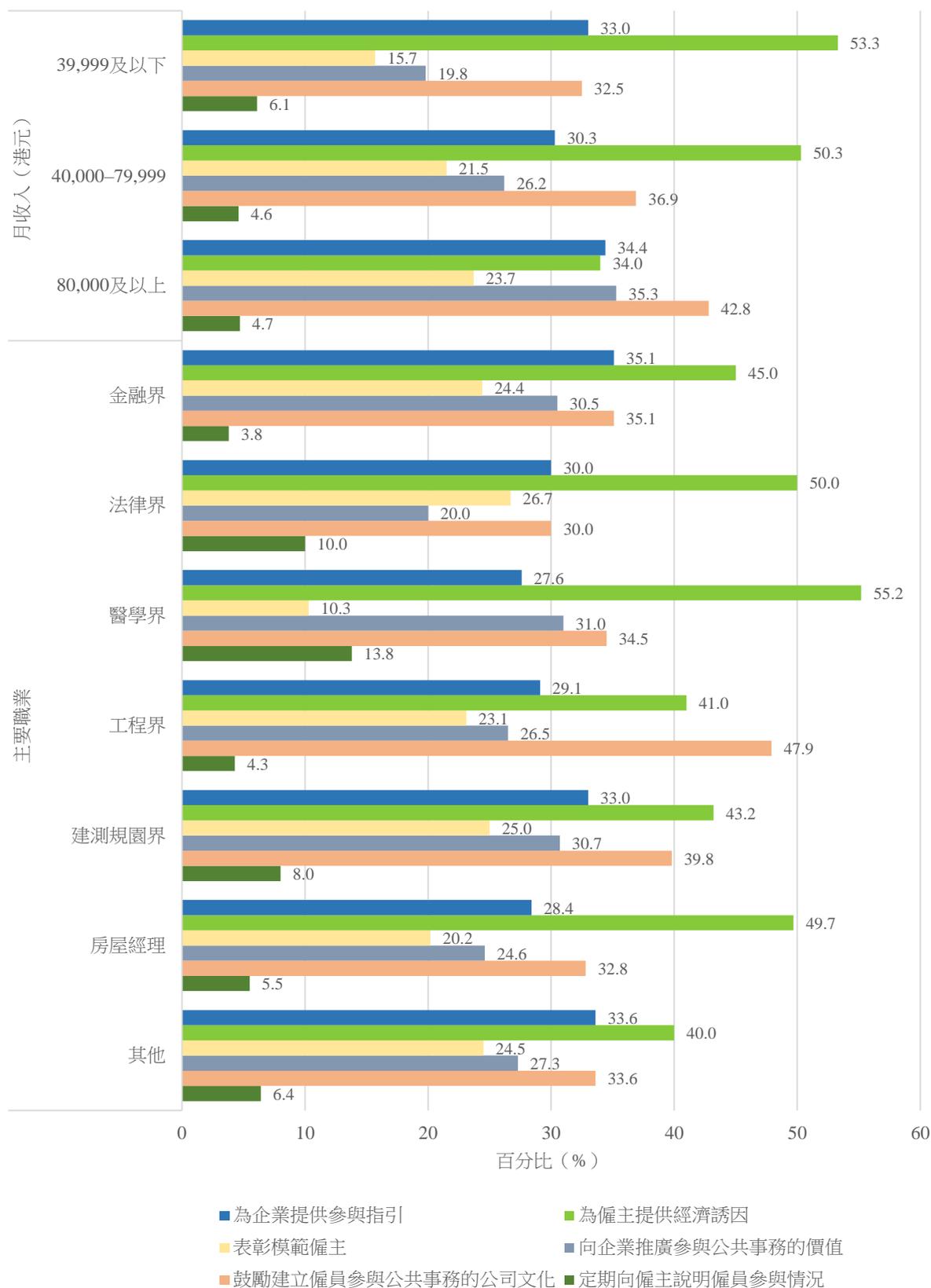


圖 4.15：按社經背景劃分政府協助僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施 (%) (續)



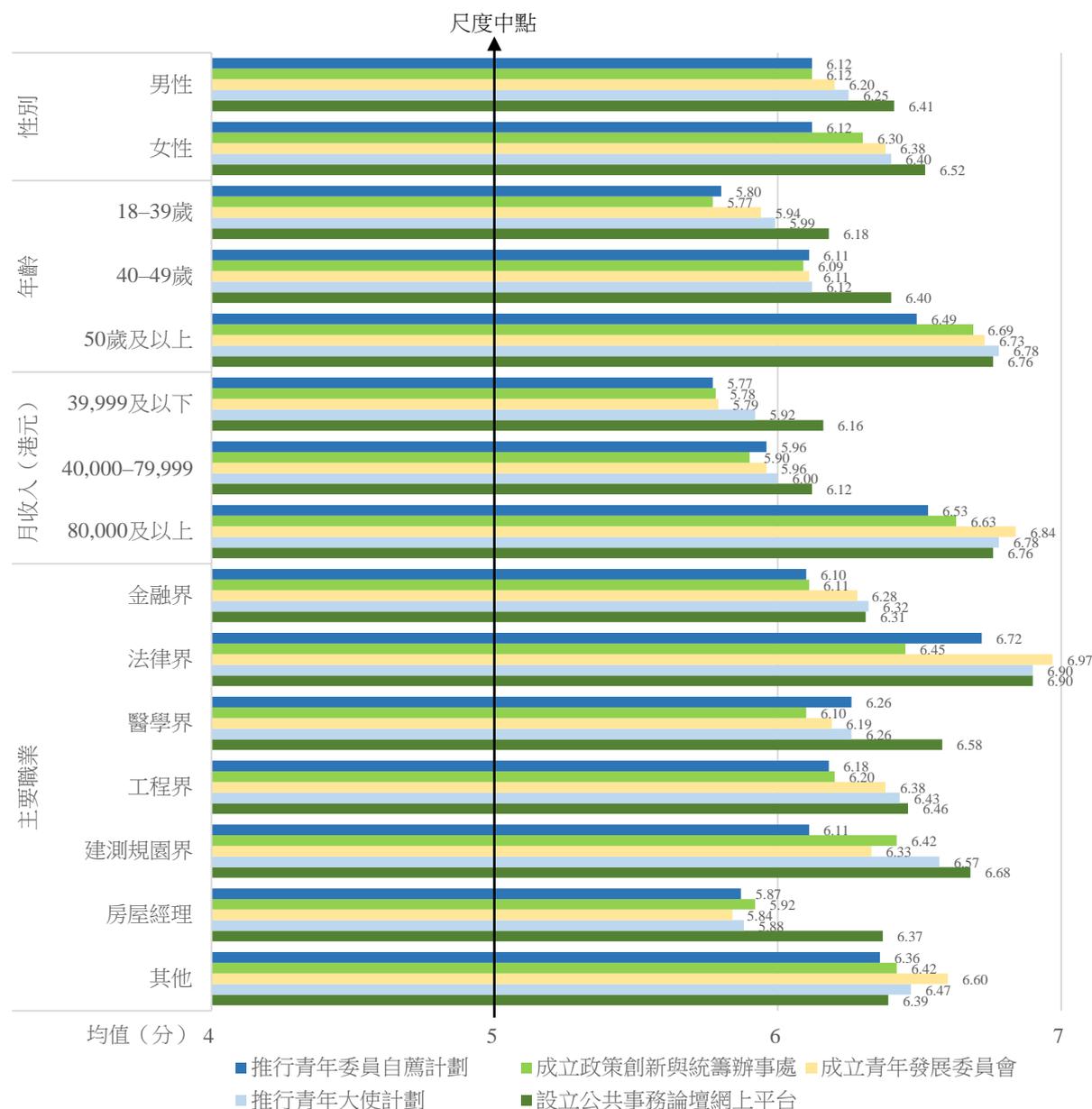
4.4.3 措施評價

對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價

4.19 措施評分均值較高和較低的社群各包括（圖 4.16）：

政府措施	評分較高	評分較低
推行青年委員自薦計劃	法律界人士	—
成立政策創新與統籌辦事處	50 歲及以上人士	—
成立青年發展委員會	較高收入；法律界人士	—
推行青年大使計劃	法律界人士	—

圖 4.16：按社經背景劃分對政府鼓勵青年參與公共事務措施的評價（評分均值）



對政府培育政治人才措施的評價

4.20 評分均值較高的社群只有建測規園界人士對「提供政府部門實習和借調機會」的措施評價（圖 4.17）。

圖 4.17：按社經背景劃分對政府培育政治人才措施的評價（評分均值）

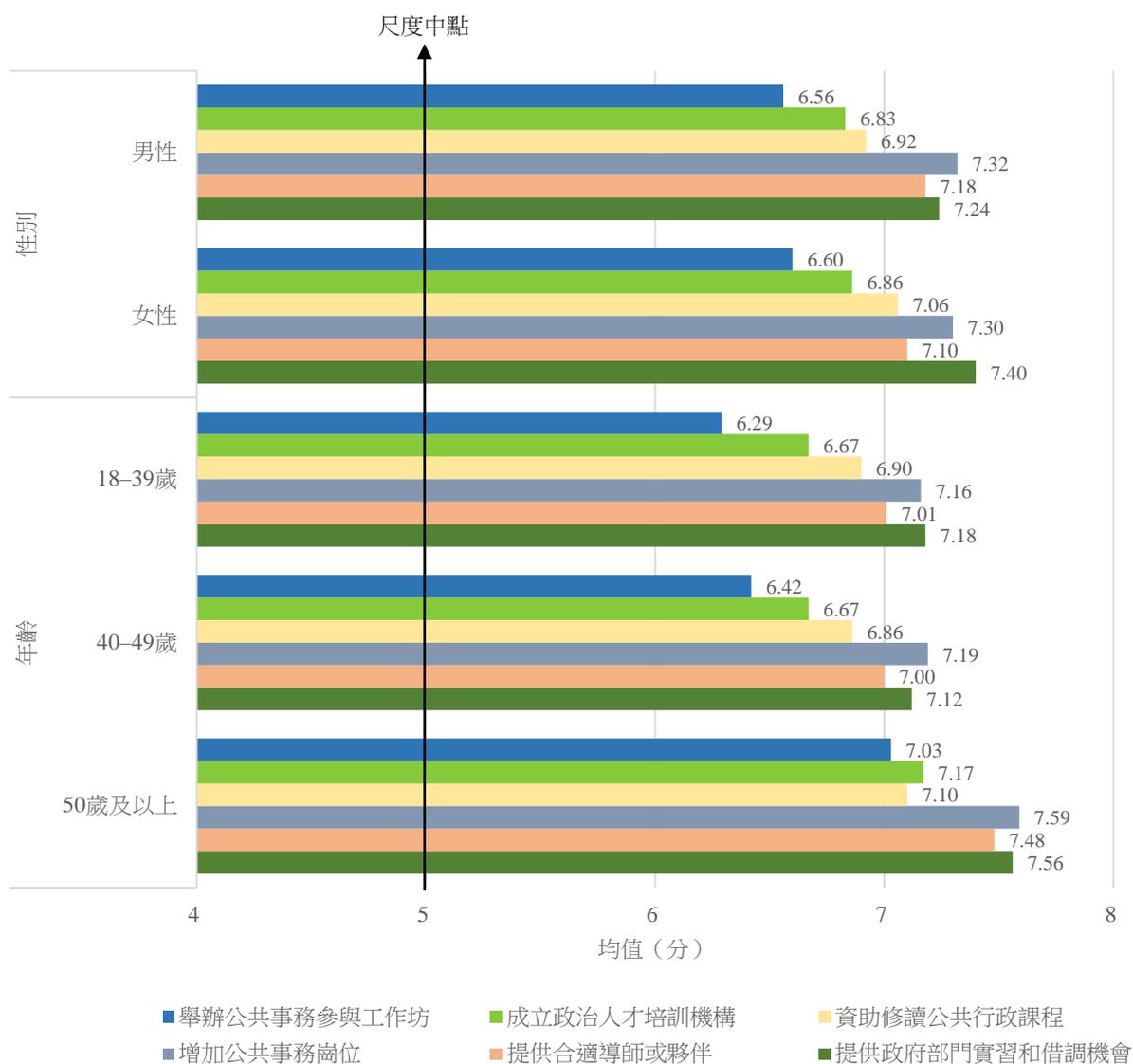
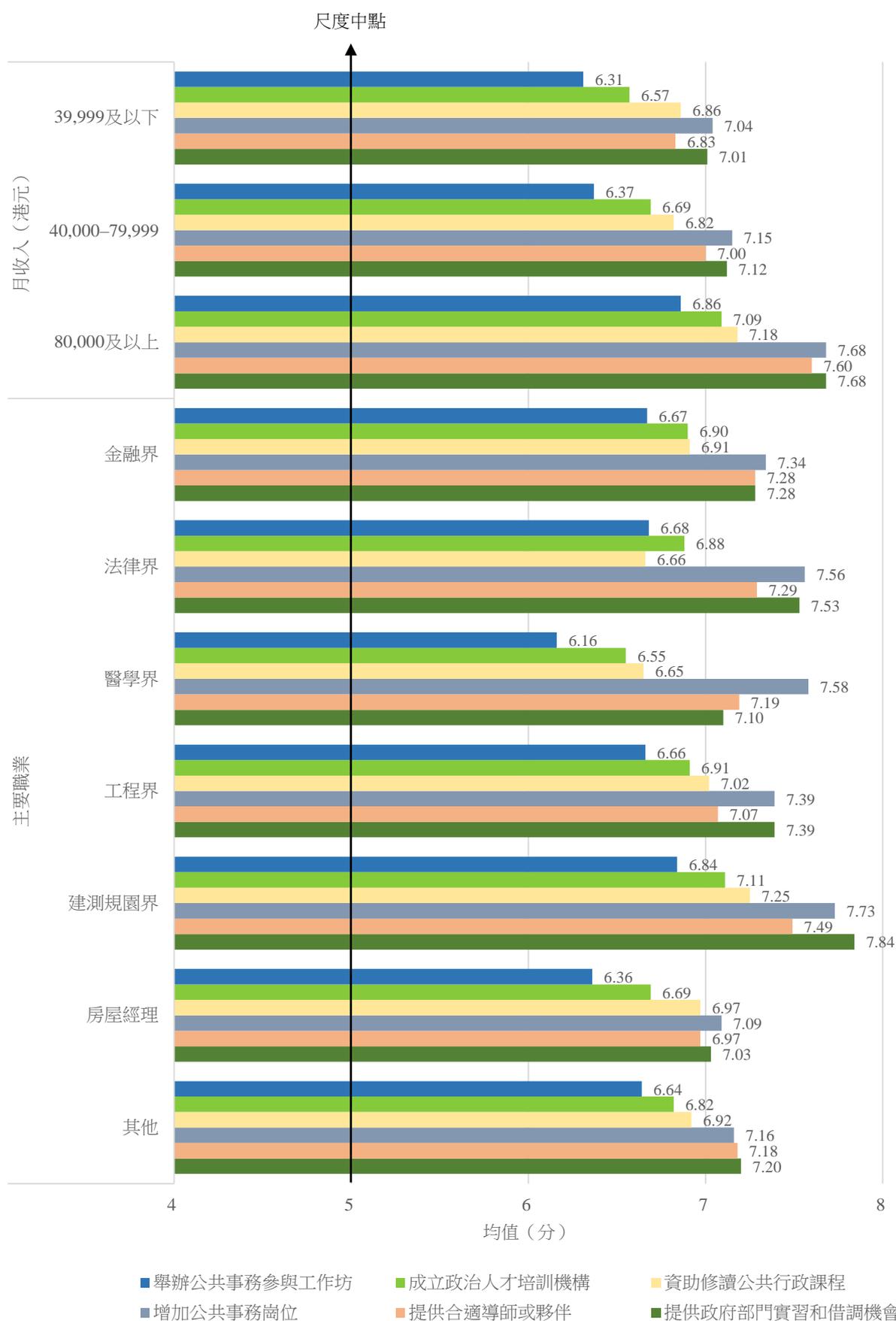


圖 4.17：按社經背景劃分對政府培育政治人才措施的評價（評分均值）（續）



4.5 僱主支持

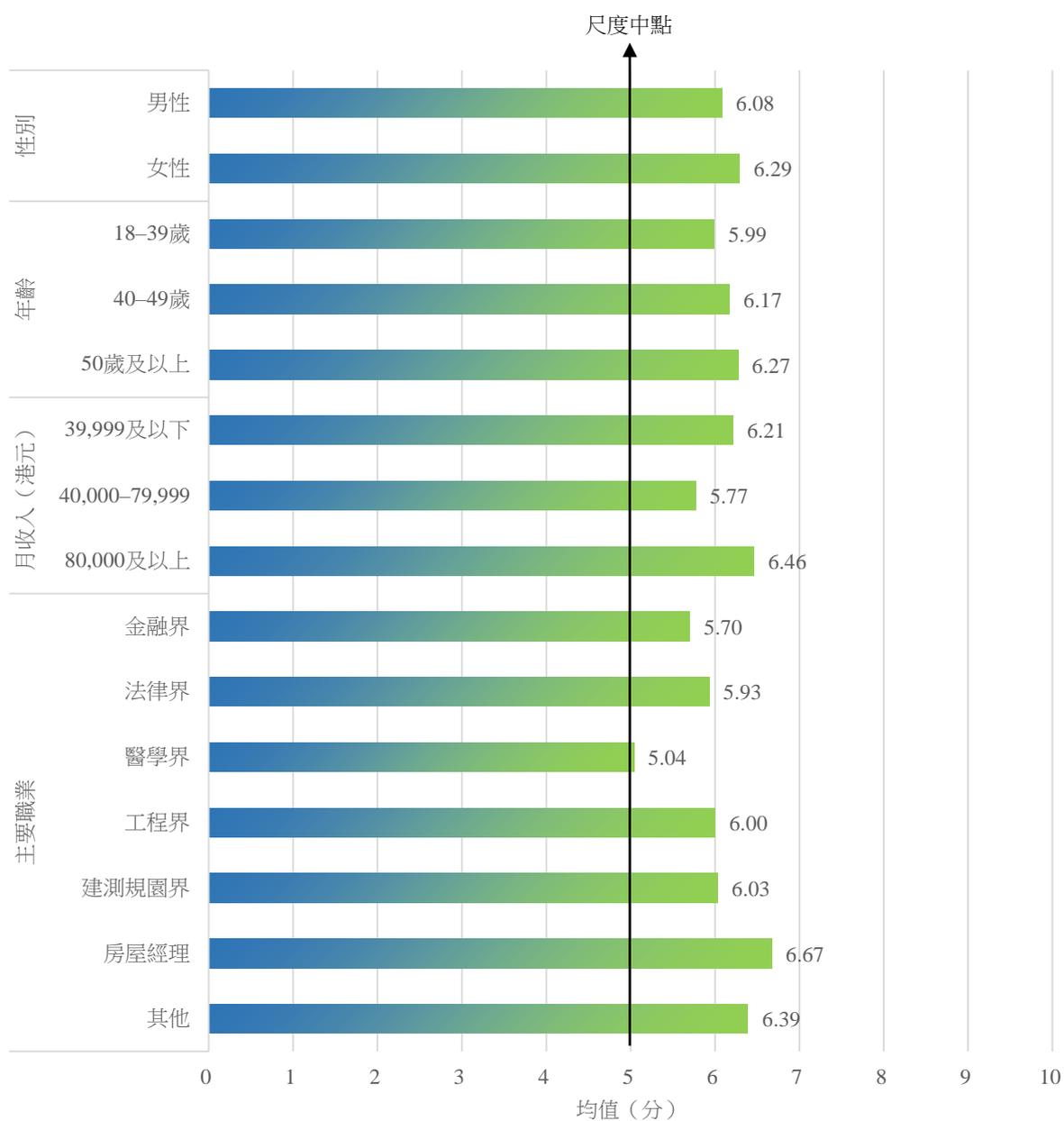
4.5.1 整體評價

僱主對專業人士參與公共事務的支持度

4.21 支持度評分均值較高和較低的社群各包括（圖 4.18）：

僱主支持度	評分較高	評分較低
	房屋經理	醫學界人士

圖 4.18：按社經背景劃分僱主對專業人士參與公共事務的支持度（評分均值）



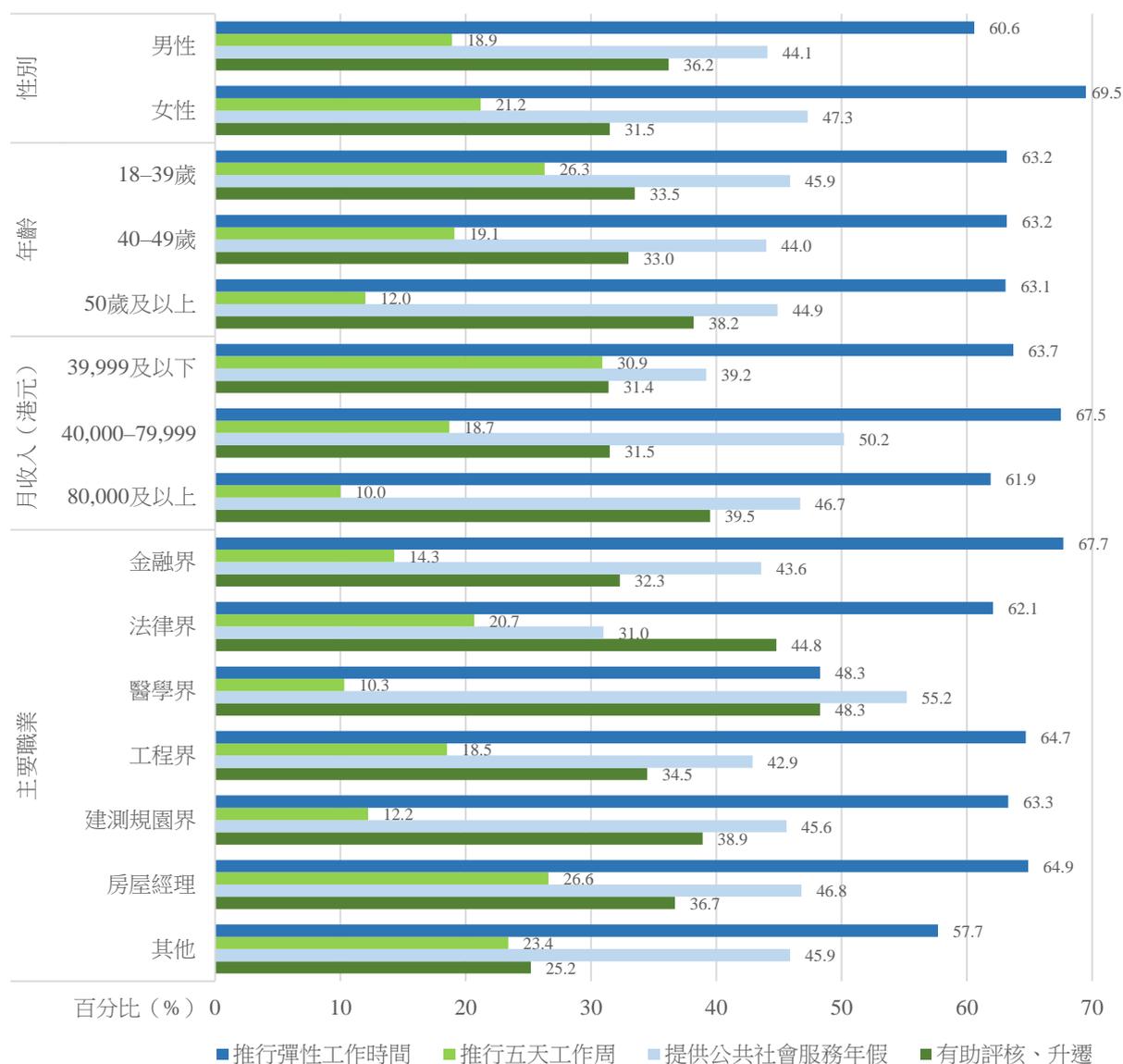
4.5.2 支持措施

僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施

4.22 認同比例較高和較低的社群各包括（圖 4.19）：

僱主措施	比例較高	比例較低
推行彈性工作時間	女性	醫學界、其他專業人士
推行五天工作周	18-39 歲；較低收入人士；房屋經理	50 歲及以上；較高收入；金融、醫學、建測規園界人士
提供公共社會服務年假	中等收入；醫學界人士	較低收入；法律界人士
有助評核、升遷	法律、醫學界人士	其他專業人士

圖 4.19：按社經背景劃分僱主鼓勵僱員參與公共事務的措施（%）



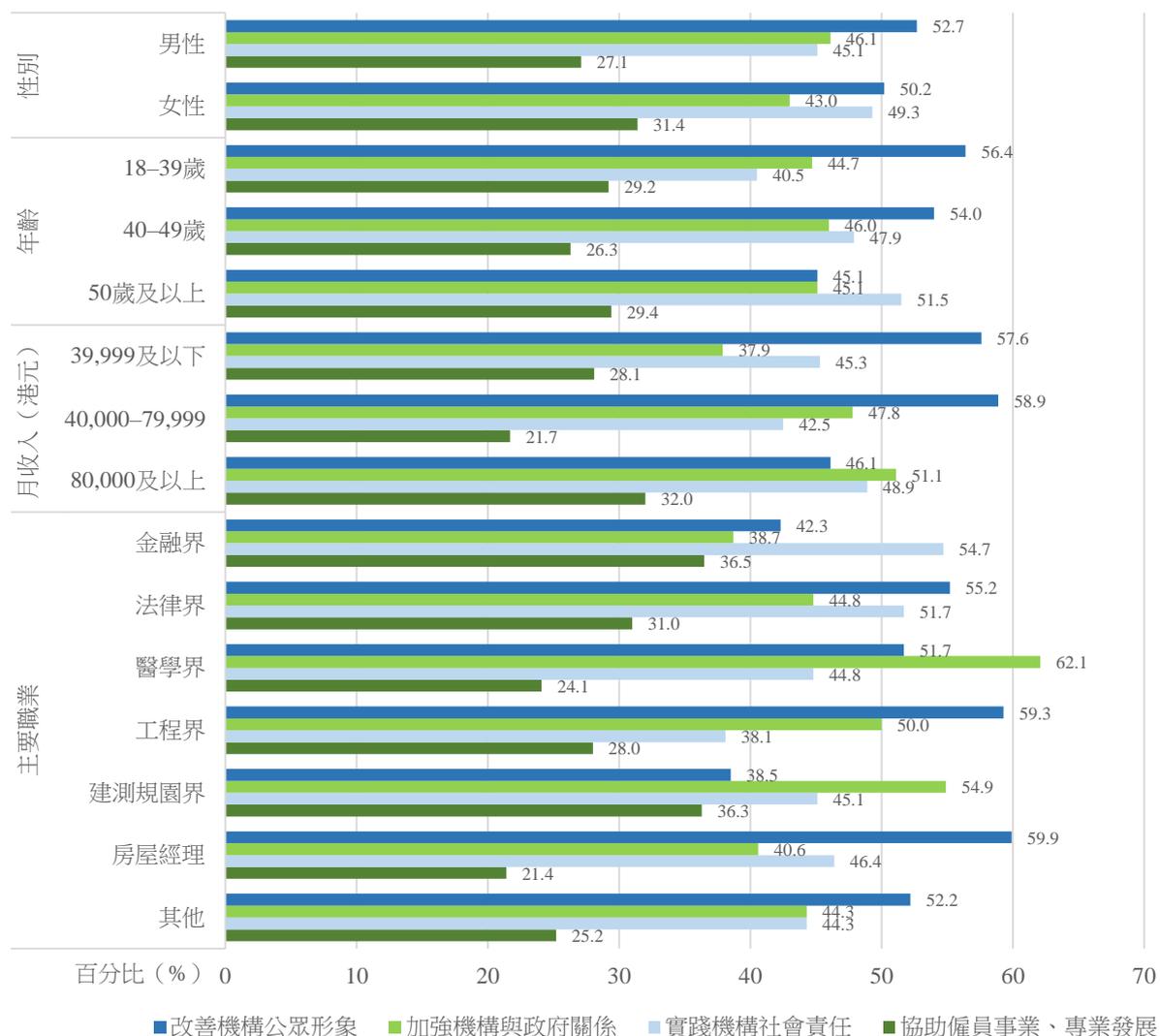
4.5.3 關注重點

僱主對僱員參與公共事務的正面考量

4.23 認同比例較高和較低的社群各包括（圖 4.20）：

僱主支持的原因	比例較高	比例較低
改善機構公眾形象	較低和中等收入；工程界人士、房屋經理	50歲及以上；較高收入；金融、建測規園界人士
加強機構與政府關係	較高收入；醫學、建測規園界人士	較低收入；金融界人士
實踐機構社會責任	50歲及以上；金融、法律界人士	18-39歲；工程界人士
協助僱員事業、專業發展	金融、建測規園界人士	中等收入人士；房屋經理

圖 4.20：按社經背景劃分僱主對僱員參與公共事務的正面考量（%）

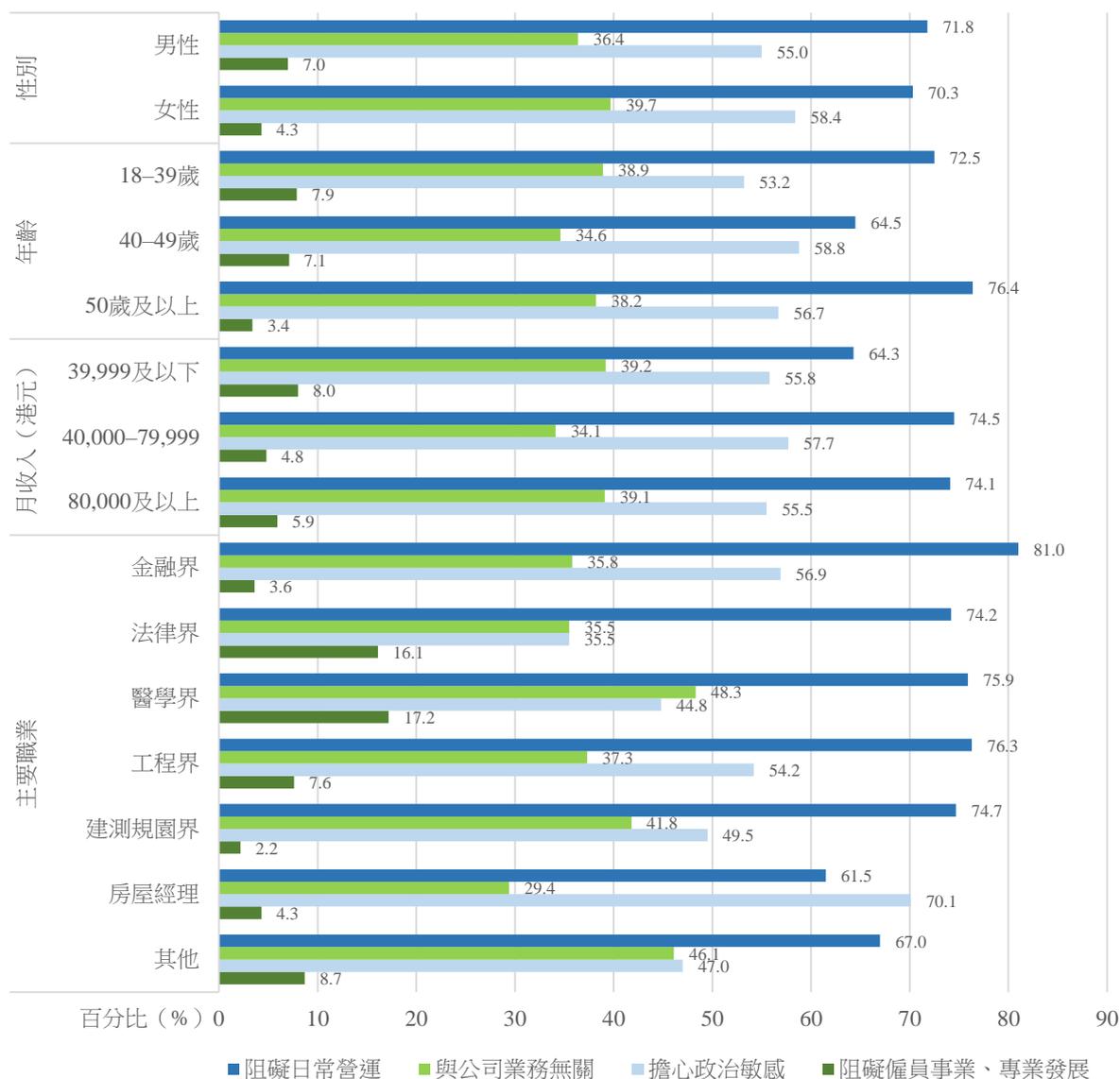


僱主對僱員參與公共事務的負面考量

4.24 認同比例較高和較低的社群各包括（圖 4.21）：

僱主不支持的原因	比例較高	比例較低
阻礙日常營運	50 歲及以上；金融界人士	40-49 歲；較低收入人士；房屋經理
與公司業務無關	醫學界、其他專業人士	房屋經理
擔心政治敏感	房屋經理	法律、醫學、建測規園界、其他專業人士
阻礙僱員事業、專業發展	法律界、醫學界人士	—

圖 4.21：按社經背景劃分僱主對僱員參與公共事務的負面考量（%）



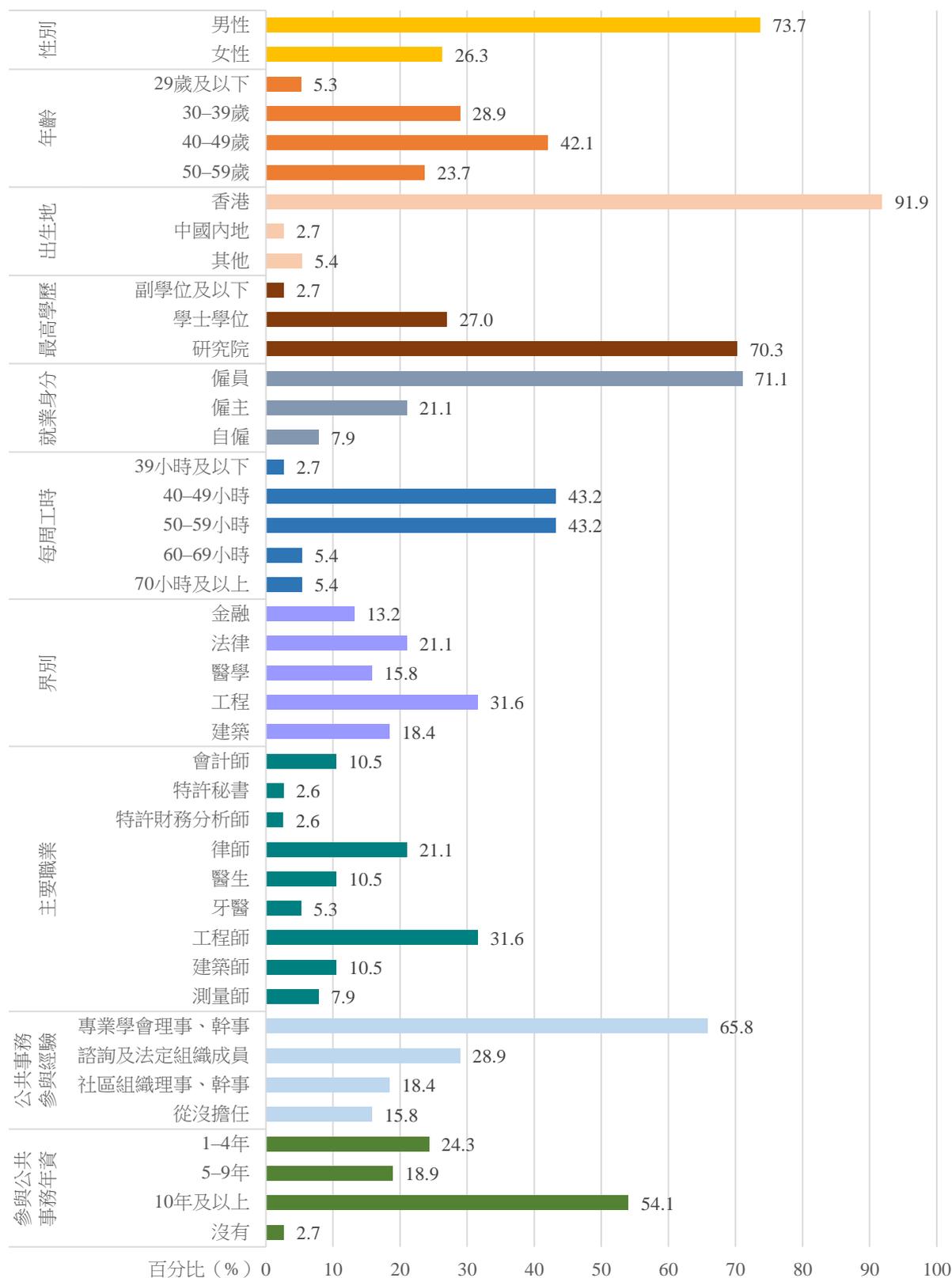
5 焦點小組訪談結果

5.1 參與者的背景資料

5.1 焦點小組參與者的社經背景和參與公共事務經驗，簡列於圖 5.1：

- 性別：男性佔 73.7%，女性佔 26.3%。
- 年齡：65.8%參與者年滿 40 歲，34.2%不足 40 歲；沒有參與者是年滿 60 歲。
- 出生地：香港出生者佔 91.9%。
- 最高學歷：具研究院學歷者高達 70.3%，學士學位者佔 27.0%，只有一位參與者是副學位及以下。
- 就業身分：僱員和自僱人士各佔 71.1%和 7.9%，自僱者主要是醫生；僱主佔 21.1%。
- 每周工時：54.0%為 50 小時及以上。
- 界別：佔比依次為工程(31.6%)、法律(21.1%)、建築(18.4%)、醫學(15.8%)和金融(13.2%)。
- 主要職業：佔比依次為工程師(31.6%)、律師(21.1%)、會計師(10.5%)、醫生(10.5%)、建築師(10.5%)、測量師(7.9%)、牙醫(5.3%)、特許秘書(2.6%)和特許財務分析師(2.6%)。
- 公共事務參與經驗：65.8%是專業學會理事、幹事，28.9%為諮詢及法定組織成員，18.4%為社區組織理事、幹事。
- 參與公共事務年資：54.1%達 10 年及以上，具 5–9 年和 1–4 年經驗者，各佔 18.9%和 24.3%。
- 各參與者的詳細背景，見表 5.1。
- 訪談節錄的個人資料為：化名，專業，年齡，公共事務參與年資，僱主(如適用)。

圖 5.1：焦點小組參與者的社經背景和參與公共事務經驗 (%)



注：部分參與者具超過一項主要職業及公共事務崗位。

合夥人歸類為僱員；脊醫歸類為醫生；參與公共事務年資「數年」或「較淺」者，歸類為「1-4年」。

表 5.1：焦點小組參與者的社經背景和參與公共事務經驗

化名	主要職業	年齡(歲)	出生地	最高學歷	就業身分	每周工時(小時)	行業	現時或以往擔任的公共事務崗位	參與公共事務年資
金融界									
黃女士	會計師	40-49	香港	研究院	僱員	≥70	會計	社區組織理事、幹事	10
林先生	會計師	40-49	香港	副學位及以下	僱員	40-49	會計	從沒擔任	10
陳先生	會計師及特許秘書	40-49	香港	學士	僱員	40-49	會計	專業學會理事、幹事	19
張先生	會計師	30-39	香港	學士	僱員	50-59	會計	專業學會理事、幹事	5
李女士	特許財務分析師	40-49	香港	研究院	僱員	40-49	金融	專業學會理事、幹事	16
法律界									
王先生	律師	40-49	香港	缺	僱員	60-69	法律/金融	諮詢及法定組織成員	3
吳先生	律師	40-49	香港	學士	僱主	40-49	法律	諮詢及法定組織成員	10+
劉先生	實習律師	30-39	香港	學士	僱員	50-59	法律	從沒擔任	2
蔡先生	律師	30-39	香港	研究院	僱員	50-59	法律	從沒擔任	3
楊女士	法律顧問	30-39	香港	學士	僱員	50-59	法律	從沒擔任	沒有
許先生	律師	50-59	香港	研究院	自僱	≤39	製造	專業學會理事、幹事	6-7
鄭先生	律師	50-59	香港	研究院	僱主	40-49	法律	諮詢及法定組織成員；專業學會理事、幹事	10
謝女士	律師	50-59	澳洲	研究院	合夥人	50-59	法律	諮詢及法定組織成員；專業學會理事、幹事	20+
醫學界									
郭先生	醫生	40-49	香港	研究院	僱主	50-59	醫療	社區組織理事、幹事；專業學會理事、幹事	約 10
洪先生	脊醫	40-49	香港	研究院	僱主	≥70	醫療	專業學會理事、幹事	15
邱女士	牙醫	50-59	香港	研究院	僱主	50-59	醫療	社區組織理事、幹事	17
曾先生	牙醫	40-49	香港	學士	僱主	50-59	醫療	專業學會理事、幹事	5
廖先生	醫生	40-49	香港	研究院	自僱	50-59	醫療	諮詢及法定組織成員；社區組織理事、幹事	20
賴先生	醫生	50-59	香港	學士	自僱	40-49	醫療	諮詢及法定組織成員；專業學會理事、幹事	10+

工程界										
徐女士	工程顧問	30-39	香港	研究院	僱員	40-49	工程	專業學會理事、幹事	7	
周女士	工程師	≤29	其他	學士	僱員	40-49	工程	專業學會理事、幹事	數年	
葉先生	工程師	50-59	香港	研究院	僱主	50-59	工程	社區組織理事、 幹事；專業學會 理事、幹事	15	
蘇先生	工程師	30-39	香港	研究院	僱員	40-49	工程	專業學會理事、幹事	數年	
莊先生	工程師	30-39	香港	研究院	僱員	40-49	工程	諮詢及法定組織 成員；專業學會 理事、幹事	10+	
江先生	工程公司 行政總裁	50-59	香港	研究院	僱員	60-69	工程	專業學會理事、幹事	20+	
呂先生	工程顧問	40-49	香港	研究院	僱員	40-49	工程	從沒擔任	缺	
何先生	工程師	≤29	香港	學士	僱員	50-59	建造	專業學會理事、幹事	3	
羅女士	工程師	40-49	香港	研究院	僱員	50-59	公用 事業	專業學會理事、幹事	15+	
高先生	工程師	30-39	香港	研究院	僱主	50-59	工程	專業學會理事、幹事	7	
蕭先生	工程師	30-39	香港	研究院	僱員	40-49	工程	專業學會理事、幹事	9	
潘先生	工程師	50-59	香港	研究院	僱員	40-49	工程	諮詢及法定組織 成員；專業學會 理事、幹事	19	
建築界										
朱小姐	建築師	30-39	香港	研究院	僱員	50-59	公共 行政	從沒擔任	較淺	
簡先生	建築系 教授	40-49	香港	研究院	僱員	50-59	教育	社區組織理事、幹事	數年	
鍾先生	建築師/ 助理總裁	50-59	香港	研究院	僱員	40-49	建造	諮詢及法定組織成員	15-20	
彭先生	建築師	40-49	香港	研究院	僱員	40-49	建築	諮詢及法定組織 成員；專業學會 理事、幹事	7	
游先生	測量師	40-49	中國 內地	學士	僱員	50-59	建築 測量	諮詢及法定組織 成員；社區組織 理事、幹事；專業 學會理事、幹事	4	
詹女士	測量師	30-39	香港	研究院	僱員	40-49	測量	專業學會理事、幹事	10+	
胡先生	測量師	40-49	缺	研究院	僱員	缺	地產 發展	專業學會理事、幹事	20+	

注：參與公共事務不等同擔任公共事務崗位。

5.2 各界別專業人士參與公共事務的優勢與局限

5.2.1 金融界

5.2 金融界專業人士參與公共事務的優勢：

- 具專業道德操守及專業知識。
- 能獨立思考，並提供不偏不倚的中立意見。
- 分析能力強，如具備數據分析的能力。

5.3 金融界專業人士表達了如下參與公共事務的阻礙：

- **請假困難**：外出參與公共事務需公司及高層批准，年輕會計師尤難請假：

而家我嘅公司都係 director grade，出去做 service 唔太困難，只不過係睇你自己點樣 compensate 翻啲時間，但到我去諗我啲同事，佢會有一定嘅壓力，公司同老闆嘅肯定同認同係好重要。

黃女士，會計師，40–49 歲，10 年

- **離港公幹**：部分會計師尤其年輕世代不時需離港公幹。有參與者反映，現時工作經驗不足五年的會計師，多會被派遣到內地廠房逗留一個月作實地審計（fieldwork），審計經理、合夥人等則在中間監督進度，並與客戶開會匯報。
- **工時偏長**：不論資歷深淺均面對長工時問題，公司高層亦然，使其難以兼顧其他事情。有職級達董事的參與者表示：

[工作]極度忙……我之前個一兩個禮拜，每日都係 12 點至兩點幾放工，真係無時間照顧小朋友，尤其是佢咁細嘅時候。

黃女士，會計師，40–49 歲，10 年

Partner 都好忙，自己都要做埋。

張先生，會計師，30–39 歲，5 年

- **隨時候命**：面對客戶需要隨時候命。
- **績效壓力**：會計師行員工較企業會計師承受較大的績效壓力。例如美資會計公司僅記錄可以收取客戶費用的計費時數（chargeable hours），服務開展前的準備時間，不包括在內，員工月結會有績效壓力。在這方面，企業會計師、財務人員，一般承受較輕的壓力。

- **同事壓力**：僱員縱取得僱主允許，在完成工作的前提下外出參與公共事務，但同事仍會對他們不在辦公崗位而感到疑惑：

佢[同事]話：「你好似成日都唔見咗人喎，你啲嘢搞唔搞得掂架？」

陳先生，會計師及特許秘書，40–49 歲，19 年

5.2.2 法律界

5.4 法律界專業人士參與公共事務的優勢：

- 較易獲邀加入有關上訴、訴訟、法律改革的委員會。
- 具法律專業知識確保程序公義。

5.5 法律界專業人士表達了如下參與公共事務的阻礙：

- **公司態度與措施**：提供義務法律服務是律師參與公共事務的主要途徑，若管理層認為此等服務有助提升公司的公眾形象，並鼓勵員工參與，相關服務時數才或可計算在收費工作時數（billable hours）。
- **公司文化與壓力**：一般大型華資律師行不鼓勵初級律師參與公共事務，律師也不敢跟僱主提出請求；部分外資律師行雖訂定政策，鼓勵員工參與義工服務，但由於管理層多為華人，在華人文化下，外出參與公共事務有一定壓力。
- **資歷和人脈不足**：擔任諮詢及法定組織公職，如上訴委員會，是另一律師參與公共事務的主要途徑，然而，年輕律師多因缺乏工作資歷和相應人脈，而難以擔任公職。
- **時間不足**：
 - **工時偏長**：實習律師工時極長，是律師行工時最長的員工，經常需要每天工作 12 小時，難以抽空參與公共事務。此外，負責企業融資的律師在繁忙季節，根本沒有空餘時間參與公共事務：

基本上無可能有時間做公職，瞓都無時間。

蔡先生，律師，30–39 歲，3 年

- **行業生態**：有晉身管理層的參與者形容法律是「賣時間」的行業，「時間就是金錢」，行業生態就是「剝削年輕人時間」，底層律師有愈多收費工作時數，律師行收入就愈高；即使是律師行合夥人，也要「搵生意，無

錢交租仲大鑊」，導致他早年私人執業時很少參與公職（許先生，律師，50–59 歲，6–7 年）。

- 隨時候命：

- 律師須隨時接聽客戶電話，即時回應客戶。即使獲管理層支持參與公共事務，並已預先請假，公職開會期間，手機亦必須常開：

你請假唔緊要，電話唔好熄機。

王先生，律師，40–49 歲，3 年

- 有僱主表示，下屬認為他應抽更多時間留在公司：

所謂 partner 好、老闆好、MD[Managing Director]好，其實你都係有個 accountability。

吳先生，律師，40–49 歲，10 多年，僱主

- 另有僱主表示，律師除工時長外，亦難以預計工作時間。在處理訴訟及商業範疇的法律工作，如收購合併、企業融資時，客戶更會要求限時完成項目：

工時長就好多行業都係，律師最痛苦嘅地方係，即使我咁嘅身分，如果我誇張少少，喺公司一個星期唔出現，無人會話我一句，即使係咁都會有困難……我哋工作嘅時間係 unpredictable，根本係你唔知幾時會做嘢……「因為我係老闆，咁你搞掂佢啦，我走啦」，咁係無可能。

鄭先生，律師，50–59 歲，10 年，僱主

因此，他表示難以擔任公職，包括參與諮詢委員會：

其實我自己係有興趣，但都唔係好夠膽做……開會已經唔多，但真係要開會嘅時候有成疊 papers，開會前個三五日，如果我有時間睇就好咁，如果咁啱無時間睇，就會我都唔夠膽開口……口啞啞就好無謂啦。

鄭先生，律師，50–59 歲，10 年，僱主

由於上述原因，雖然他鼓勵員工參與義工服務，但他不鼓勵一般律師職級（associate level）的僱員擔任公職，因為時間不可控，客人需求亦應優先，其工餘時間則可以自己安排；然而，他會鼓勵合夥人職級同事參與公共事務，以擴闊生意網絡。

5.2.3 醫學界

5.6 醫學界專業人士參與公共事務的優勢：

- 醫生享有較高社會地位，較容易進入或獲邀參與不同組織。
- 醫生職業發展到一定程度時，可抽更多時間參與公共事務。
- 工作時間相對靈活，可因應預早公布的公職開會時間，調整預約診症的時段。
- 對醫療公共政策認識較深。

5.7 醫學界專業人士表達了如下參與公共事務的阻礙：

- **經濟代價**：有參與者形容醫生是「技術型勞工」，「手停口停」。
- **工作承擔**：醫生做手術不能假手於人，不同其他專業界別可以依靠團隊幫助。
- **工作量大**：有牙醫表示三個月前預約已滿，若要外出參與公共事務，須與病人協商改期。
- **能力偏重**：醫生雖掌握醫護知識，其他能力或會不足：

我哋有個光環係因為做醫護界，但事實上，我哋成世嘅能力可能都只係管一間診所，只識管兩個姑娘，[但是]呢啲 committee board 裏面嘅 project，講緊係影響一千人、一萬人，而我哋嘅世界，可能只係嗰一間房同醫療知識。

洪先生，脊醫，40–49 歲，15 年，僱主

- **不諳政治**：醫生對政治多認識不深。
- **缺乏新血**：醫學界參與公共事務的圈子很小，參與諮詢架構的委員總是某幾個人，難以產出新意見：

大家傾嚟傾去傾咁多次，仲有新 ideas 架咩？大家都係嗰咋人，個 chemistry 溝來溝去都係咁樣。

賴先生，醫生，50–59 歲，10 多年

5.2.4 工程界

5.8 工程界專業人士參與公共事務的優勢：

- 擁有工程專業知識，能理解政府工程的技術內容，並能向公眾闡釋政府基建及工程項目：

我哋嘅技術層面係聽得明佢講乜嘅……包括沙中線、填海，你以為新聞都講得幾清楚啦，原來一般人都聽唔明……所以如果我哋出聲去解釋嘅時候，係有個光環嘍度，我哋嘅專業可以講得清楚啲。

高先生，工程師，30–39 歲，7 年，僱主

- 大眾討論社會議題較感性，工程師則較理性，能從理性角度分析、解決問題。
- 可在社會服務層面提供實質幫助，如維修家居或建築物。

5.9 工程界專業人士表達了如下參與公共事務的阻礙：

- **工作和專業壓力沉重**：初級工程師工作壓力較大，並須應付專業資格考試：

中高層容易啲，因為佢可以將壓力卸落下面做，同理大公司去到某個 level 就唔係睇你做嘢嘅，有另一種 target 俾你，meet 到就覺得你合格。但係作為一個 AE[助理工程師]需要考牌，所以 AE[參與公共事務]係有難度。

高先生，工程師，30–39 歲，7 年，僱主

- **工時長且不固定**：有曾在全球各地工作的僱主表示，香港要求全球最高，僱員超時工作是常態：

試過一次[被上司質疑]，佢話因為我出面太忙，無時間 OT 留低做嘢。

何先生，工程師，30 歲以下，3 年

所有公司嘅高層都有個睇法，就係公司出嘅糧係包埋你 OT 嘅……唔係佢[公司]刻薄啊，咁樣先可以喺市場生存到。

高先生，工程師，30–39 歲，7 年，僱主

- **公司利益優先**：有行政總裁表示，僱員須顧及公司利益，以工作優先：

最好你就 balance 得到。

江先生，工程公司行政總裁，50–59 歲，20 多年

- **參與機會不均**：有僱主承認，若業務繁忙，只能選擇一定數量的合適人選參與公共事務，他會鼓勵高層參與跨界別組織、學會、商會等，以累積人脈幫助公司發展：

做嘢順好多，自然佢就感覺到呢個係一個 value-added item。

葉先生，工程師，50–59 歲，15 年，僱主

- **中層主管作梗**：公司高層鼓勵僱員參與公共事務，但遭中層主管反對。有僱員表示，高層認為參與公共事務有助公司發展而支持；然而，中層主管直接負責工作分配，沒有誘因鼓勵員工外出參與：

令到有心想去做嗰啲，本來係「有心有力」，因為工作關係，會慢慢變到對於公共事務「有心無力」。

莊先生，工程師，30–39 歲，10 多年

5.2.5 建築界

5.10 建築界專業人士參與公共事務的優勢：

- 持獨立、不偏不倚的意見，懂得分辨資訊的可信性。
- 具專業操守和知識，能抵擋壓力、誘惑，堅持專業意見，不順從民粹。
- 對工作標準有高要求。

5.11 建築界專業人士表達了如下參與公共事務的阻礙：

- **機會不足**：
 - 有參與者認為建築師參與公共事務主要有三種途徑：（一）在專業學會辦事；（二）代表專業學會參加與業界相關的諮詢及法定組織；（三）以個人身分參加與業界相關的諮詢及法定組織。他認為憑個人身分參與的機會極少，儘管政府已推出青年委員自薦計劃和設立候選人中央資料庫，但城市規劃委員會每屆只有一名建築師委員，另外古物諮詢委員會、海濱事務委員會、土地及建設諮詢委員會等，亦只有少量名額。他曾接受學會提名，參與多個諮詢組織，惟從未能夠自行申請成功：

政府派餅仔，永遠唔會派俾我哋呢啲專業人士，佢有好多人需要派，有好多人持分者需要 settle……佢[青年]無辦法 voice out 到，就企喺對面鬧你咯……呢個機制，而家真係封閉啫。

彭先生，建築師，40–49 歲，7 年

- 以專業學會為例，幾位參與者都表示，職位已被年長、資歷高的人長期佔據。此外，當職位達到一定層級後，除非能夠「好打得」完成艱難的任務，否則因為各種壓力而不能再晉升：

上面講晒，一個人已經打殘晒你哋所有人。

游先生，測量師，40-49 歲，4 年

- **參與代價**：建築師的工時長，公司要求高，僱員無法專心投入公共事務。參與公共事務者，要有心理準備接受較低的加薪幅度和獎金：

「我請咗你返嚟，就 suppose 你全心全意做呢個職位」……作為專業人士喺行內係要 OT，星期六日如果你有需要就 OT 咯……就算放工時間，如果少咗 OT，公司就會諗你少咗對公司嘅 contribution。

游先生，測量師，40-49 歲，4 年

- **公司阻撓**：僱主表面鼓勵僱員參與公共事務，實質說一套做一套：

「我叫你玩啫，無話真架嘛……嗰啲係我玩，唔係你去玩。」

鍾先生，建築師/助理總裁，50-59 歲，15-20 年

- **僱主施壓**：幾位參與者相繼表示，僱主在公司內外都想保持權威：

驚你出去搞活動威過佢，所以唔想你搞。

彭先生，建築師，40-49 歲，7 年

老闆喺公司入面習慣咗當你係「靚仔」，佢邀請你參加學會啲活動，都係想你幫佢做佢啲學會攤咗翻嚟做，但自己又唔想做嘅 donkey work。

游先生，測量師，40-49 歲，4 年

如果你同老闆同時參與學會嘅嘢，佢一定會喺學會，甚至喺公司入面壓住你。

詹女士，測量師，30-39 歲，10 多年

6 政策建議

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。

6.1 強化政府支持



優化公共事務參與的政策與措施

建議一：增加及推廣明確的參與渠道

- 以公開招募方式，羅致一定比例的諮詢架構成員，並根據諮詢及法定組織的職能和工作性質，訂定各自的基準目標。
- 安排具彈性的公共事務參與形式，如推廣 e 參與，³ 並檢討 2005 年設立的「公共事務論壇」網上諮詢平台的得失經驗。



問卷調查數據

在五項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的政府措施中，「宣傳推廣參與渠道」取得 27.2% 受訪者認同，比例次高。

在五項鼓勵青年參與公共事務的政府措施中，「設立公共事務論壇網上平台」的評分均值（6.44 分），居於榜首。

焦點小組訪談

有專業人士表示有興趣參與公共事務，但不清楚參與途徑：

我自己本身都會幾熱血政府事務，但實質好難……譬如「明日大嶼」，我都想提供意見，但無咩地方俾我參與。

黃女士，會計師，40-49 歲，10 年

³ 參見如聯合國對 e 參與的簡介 (<https://publicadministration.un.org/zh/eparticipation>)。另例見台灣政府於 2015 年設立的「公共政策網路參與平臺」(<https://join.gov.tw/index>)。

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，增加透明度，建立開誠布公、用人唯才，而非政治酬庸、「分餅仔」的正面形象。
- 除引入公開招募外，增加和制度化專業團體推薦諮詢架構成員人選的名額，並藉此強化政府與專業團體的夥伴關係。



焦點小組訪談

問題係香港政府究竟想點做，呢啲所謂諮詢架構，係咪又想 groom 呢啲人做問責官員，政治啲啲，定係真係想廣納民意，如果係咁，就俾晒人睇成個 system 點樣做法，大家有興趣嘅就去。

江先生，工程公司行政總裁，50-59 歲，20 多年

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。
- 提高諮詢及法定組織的透明度，和對公眾的責任承擔。
- 加強諮詢及法定組織委員的角色，如給予委員提出議程及討論事項的機會。
- 認真聆聽和盡量採納委員尤其年輕委員的意見，並透過傳媒讓社會知悉。



問卷調查數據

在五項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的政府措施中，「提高公共事務崗位的權力」取得 21.5% 受訪者認同。

焦點小組訪談

你入咗個會，做橡皮圖章，其實啲啲會一年坐低兩三次，係政府寫好晒所有嘢，只不過俾你哋坐喺度講，而且要照住佢個 framework……我覺得就咁啲啲後生仔嘅時間生命。

賴先生，醫生，50-59 歲，10 多年

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。



問卷調查數據

半數（49.9%）受訪者表示阻礙他們參與公共事務的主因，是與工作相關（如工時長、壓力大），比例遠高於其他原因。

焦點小組訪談

如果你唔係一個專業人士，係一個打工仔，你可以相對準時放工，或者你有啲嘢今日做唔晒，聽日做係 OK 嘅，但專業人士真係有時間限制。

陳先生，會計師及特許秘書，40–49 歲，19 年

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。



焦點小組訪談

我覺得財政誘因可以資助智庫，就某啲項目做研究，因為做研究項目係需要錢嘅，無錢做唔到……透過請年輕人去做研究，過程當中，佢會得到政策上嘅經驗，亦可以帶嚟一個好嘅成果，透過佢咁唔同嘅研究，做一個政策出嚟反映俾政府，為唔同嘅政策發聲。

蔡先生，律師，30–39 歲，3 年



優化培育政治人才的政策與措施

建議六：改善青年委員自薦計劃的制度安排



問卷調查數據

在五項鼓勵青年參與公共事務的政府措施中，「推行青年委員自薦計劃」的評分均值（6.12 分），居於榜末。

- 全面推行計劃：截至 2019 年 9 月，只有 35 個政府諮詢委員會共開放 71 個名額予青年申請。建議所有政府諮詢委員會均開放固定名額予青年申請，以增加年輕專業人士躋身委員會、透過建制渠道發聲的機會。



問卷調查數據

「諮詢及法定組織成員」乃最多受訪者（28.8%）最感興趣參與的公共事務崗位。

受訪者成為「諮詢及法定組織成員」的意願均值為 6.52 分，意願高於尺度中點者佔 68.1%。

焦點小組訪談

我親身經歷，到而家唔係經學會 nominate 出去，憑自己嘗試由政府去 nominate 嘅，未試過發生。

彭先生，建築師，40–49 歲，7 年

- 放寬年齡上限：由 35 歲上調至 40 或 45 歲。不少專業人士年屆 30 歲才取得專業資格，現行規定不利他們參與，變相只對「有背景人士」有利。



焦點小組訪談

我都稍稍年青嘅，但係都超咗齡，呢度都可以諗吓嗰條線點樣定，傑青都 40[歲]啦……有啲朋友有十幾年嘅資歷又年青，嗰啲 views 同 comments 其實都有幫助……唔一定 35，會唔會 45 呢？……可以擴闊自薦計劃嘅年齡限制。

莊先生，工程師，30–39 歲，10 多年

- 改變甄選方式：由較短促的提問式「面試」，改為較長時間的互動式「茶聚」，透過較平等的對話，加深對參與甄選者的認識。



焦點小組訪談

或者可以將呢樣嘢變得軟化啲，就唔好講到話見工咁死板，叫茶聚，大家認識一下先。

王先生，律師，40-49 歲，3 年

建議七：諮詢及法定組織增設屬下青年委員會

- 參考專業團體（如香港工程師學會、香港測量師學會）設立屬下青年委員會的成功經驗，諮詢及法定組織可因應實際情況，設立屬下青年委員會，為年輕專業人士參與公共事務搭建起步平台。
- 挑選委員的標準，應保持最低門檻和平等機會。



焦點小組訪談

[香港建築師學會]青年組係咪會有幫助呢？係嘅……真係其中一個跳板、踏腳石，一開始你點樣參與學會嘅運作。

彭先生，建築師，40-49 歲，7 年

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，以增加年輕專業人士對不同委員會事務，以至不同政策範疇的認識。

建議九：推廣政府部門借調與實習計劃

- 不少公私營機構和少數政府部門已設立員工借調或實習計劃。⁴ 政府推動本地以至境外政府部門借調與實習計劃，將有助促進專業人士對公共事務的興趣、認識和參與。
- 成立政府部門借調與實習統籌單位，其主要職責包括：聯絡各政府部門，以及境外公營機構和政府部門，爭取與協商各個專業領域的借調與實習名額；建立網上資料庫供專業人士查詢；提供查詢和中介服務。



問卷調查數據

在六項政府培育政治人才措施中，「提供政府部門實習和借調機會」的評分均值（7.29 分），居於次位。

焦點小組訪談

你年輕嘅時候可能會少啲機會，你俾到呢啲機會佢，嗰個 impact 會大過[在]大人[身上]。

李女士，特許財務分析師，40–49 歲，16 年

⁴ 公營機構的借調計劃，例見證券及期貨事務監察委員會的職員借調計劃和畢業實習生計劃。政府部門的借調計劃，例見教育局的「每年一度的教師借調計劃」。

6.2 強化僱主和業界支持



優化僱主鼓勵僱員參與公共事務的政策

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」(Environmental, Social and Corporate Governance) 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。



問卷調查數據

「改善機構公眾形象」和「實踐機構社會責任」乃最多受訪者認為僱主支持僱員參與公共事務的主要原因（各佔 49.7%和 44.3%）。

焦點小組訪談

[受訪者公司]嘅文化係唔同嘅，真係成個機構都好多人參與呢方面嘅嘢……老闆形式上都會支持。

羅女士，工程師，40-49 歲，15 年以上

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公共事務假期。
- 以公共事務假期增加專業人士參與公共事務的時間資源，既可減輕因參與而擠壓個人與家庭生活時間的壓力，亦可提升長期參與的意欲。



問卷調查數據

半數受訪者表示沒有時間（17.6%）或每周不足五小時（31.9%）參與公共事務。

兩成半（24.1%）受訪者表示阻礙他們參與公共事務的主因，是與家庭相關（如需照顧家庭）；一成七（17.0%）受訪者是基於個人原因，當中包括阻礙個人興趣。

在四項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的公司措施中，「提供公共社會服務年假」取得 42.3%受訪者認同，位列第二。



優化專業團體鼓勵成員參與公共事務的政策

建議十二：確立公共事務參與的價值：將參與公共事務納入持續專業發展（Continuing Professional Development, CPD）的認可範疇

- 專業團體的 CPD 活動主要包括與其專業相關的會議、工作坊、研討會、課程、講座等。部分專業團體已納入與公共事務相關的活動，例如：
 - 香港測量師學會會員三年內須完成至少 60 小時的 CPD 活動，當中包括最多 15 小時的「社區、機構和社會服務」，如出席理事會和委員會會議、參與特別工作小組、於公眾會議發表意見、擔任社區義工等。
- 若將參與公共事務納入所有專業團體的 CPD 認可範疇，應可全面推動專業人士於不同範疇和層面的參與。



問卷調查數據

在五項有可能鼓勵專業人士參與公共事務的政府措施中，「鼓勵專業機構將參與公職列入持續專業發展的認可範疇」取得 56.0%受訪者認同，位列榜首。

焦點小組訪談

我哋全部都要擺 CME[延續醫學進修證書]嚟續牌，如果我哋啲公職都可以擺落去 CME 仲好啦，因為每年我哋啲 specialist 都起碼要擺一定分數至可以續牌……好過你話俾錢或者係俾 honour 佢哋。

邱女士，牙醫，50-59 歲，17 年，僱主

建議十三：增設觀察員制度

- 專業團體增設觀察員制度，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。



焦點小組訪談

你[專業學會]咪開啲新位俾佢[青年]咯，觀察員，佢只係旁聽嘅啫，佢聽吓你成件事點樣運作，其實佢學到嘢，呢啲咪培養下一代咯。

彭先生，建築師，40-49 歲，7 年

參考書目

- 民政事務局。2019。〈諮詢及法定組織〉（https://www.hab.gov.hk/tc/policy_responsibilities/District_Community_and_Public_Relations/advisory.htm）
- 香港測量師學會。2013。〈歷屆會長〉（<https://www.hkis.org.hk/hkisa30th/en/president.php>）
- 香港會計師公會。2006。《香港會計師公會 二〇〇六年度報告》（https://www.hkicpa.org.hk/-/media/HKICPA-Website/HKICPA/section1_about_us/annual_report/2006/full_report.pdf?la=en&hash=48D9637C61964313AADFBD6578967666）
- Nabatchi, T., & Leighninger, M. 2015. *Public participation for 21st century democracy*. Hoboken: John Wiley & Sons.

附錄：參與問卷調查的專業團體

英國特許建造學會（香港）

香港大律師公會

香港工程師學會

香港牙醫學會

香港房屋經理學會

香港建築師學會

香港律師會

香港特許秘書公會

香港規劃師學會

香港測量師學會

香港園境師學會

香港會計師公會

香港醫學會

特許財務分析師協會