

 Read Message

[Previous](#)
[Next](#)
[Back to: Inbox](#)

 From:  

Date: 2002/05/03 Fri PM 05:25:41 CST

To: jsscs@jsscs.gov.hk

Subject: 公務員薪酬和制度檢討

[Reply](#)
[Reply All](#)
[Forward](#)
[Delete](#)

 Move To: 

## 公務員薪酬和制度檢討 - 公眾諮詢

Q1. 公務員薪酬政策及制度應否徹底改變，變為更着重薪效掛鈎、使用淨工資概念，並使薪酬調整機制更具彈性？

A1. 在諮詢冊子的第二項末端，專責小組說明這次檢討的目的是要『與其他地方的最佳做法更趨一致，更方便並易於管理，以及在香港當前的社會經濟情況下，可以更有效地切合各界期望』。但當我仔細看過該冊子後頁所刊登的其他地方公務員薪酬政策後，卻未有覺得這些地方的公務員有廣泛採用什麼績效薪酬制。而且績效獎勵只能併入部分員工，可見在香港實施起來，一定不會如冊子所講『更方便並易於管理』的了。何況，做衛生的不一定比治安的薪效低。

如果，徹底改變的目的是僱及香港當前的社會經濟情況，我覺得應該諮詢一些經濟學者及研究人員，從科學的角度去分析一下，抓出我們是否在一個世界性經濟週期的低處，而香港的經濟又何時可望復蘇？我覺得整個社會的僱員，如果可以避免的話，都不應該在經濟通縮期同時劃一減薪，一起去減低消費力來拖慢復蘇步伐。同樣，在經濟通漲期，公務員(連公營機構共38萬員工)的工資亦不應上升得太貼，以免加劇通漲。我認?公務員的薪酬水平大致上是應該反影勞動市場的需求，但要加上一段時差來緩衝其對消費市道的沖擊作用。現行的每年薪酬調整是根據去年的勞動市場的調幅來厘訂。我建議薪酬委員會把過去一年改成過去三年的平均調幅來厘訂今年公務員的薪酬調整。當然，這樣的做法是須票配合的，某部分與工作開支相關的津貼，就需要效為接近勞動市場。但房屋津貼，一經發放後，公務員就己徑向銀行作了借貸，所以房屋津貼根本不可以下調。而淨工資概念的目的，對部長制的任命官員來講，可能是最實際不過的。但對政治的公務員來講，無論有無買樓，或兩夫婦同是公務員都人人獲得這己包括房屋津貼在內的薪酬調整，結果，有能力買樓的公務員人數又會大大減小。一向以長年資(十年)可望輪後房屋津貼的買樓機會一但被取消後，政府部門內的人仕變遷，可能和一般中小企一樣活躍，要利用公務員的薪酬調整緩衝來減低一窩蜂薪酬調整對本港市道的影響，亦很難實現。現行法則是僱主向僱員提供醫療，香港的外藉家庭助理也享有的，把公務員的醫療保障也淨工資化？太過份了吧！

問題是這薪酬政策及制度?什麼眾改變，還要「徹底」的改變，我們不己經有橋好過河了嗎？為什麼總是要大家一起抱著石頭過河，在過去的日子?，我們真的面對太多改變，每次都反雲覆雨的改，每次會很痛楚，元氣大傷，可否靜一靜，讓大家休養生息，讓香港的經濟慢慢地踏上復蘇的步伐。

『切合各界期望』中所指的『各界』絕對是指商界及企業家，低的公務員薪酬及縮減公務員數目代表低稅率，對本港的營商環境絕對有利，但無論甚樣調低和縮減都無可能比美內地的經營成本那麼低廉。現時，他們不是己經把所有可以北移的也北移了吧！可是大家不是還須在低廉成本下競爭嗎？既要有良好的法治環境又要低稅率，無消費稅，太貪婪，太不現實了吧。近來，商會不斷資助報章及電視媒體發表評論向市民推銷『共渡時間』、『公務員減薪可減輕財赤』。可是這些評論己經在市道心理上制造不少壓力，影響本港的消費質素，這不是和政府想推行的旅遊開拓政策，互相抵觸嗎？我認為，將勞動市場的調幅加上一段較長的時差作為公務員調整薪酬的指標己經足夠有餘了。太急進的、像

『文革』般的大革命，只會制造倒退，減低香港的整體競爭力。須認清楚低廉的人力成本，根本無可能像五六十年代般再度為香港的強項，取替內地。我們更不能以廉潔來交易較少的財政支出。

Q3. 處理紀律部隊薪酬的政策，應否與其他公務員不同？

A3. 世界上有許多地區在處理軍警薪酬與其他公務員確有不同的政策。這些地區有「波絲尼亞」、「俄羅斯」、「緬甸」、「阿根廷」、「秘魯」、「羅馬尼亞」、等等。每當他們拖欠公務員工資，有公務員上街示威時，軍警去鎮壓。消防員示威要求調整工資，軍警去鎮壓。警察上街時，軍隊去鎮壓。老天爺，香港真的淪落到這個地步了嗎？我請這些初嘗政權慾的大爺們不要把香港變成他們的私有實驗室，因為活在裡面的都是有生命的人民。只有穩定的、安存的、和諧的社會環境，人民才可以進行良性的經濟活動，讓香港的經濟慢慢地踏上復蘇的步伐。

Q10. 應否實施個人獎賞制度？如果應該，則對哪些級別（高級、中級、低級或各級）實施？準則又如何？

A10. 獎賞制度的確在好多有指標的商業機構產生推進生產力。如果某些公營機構都有這些客觀而又有用的指標，當然可取。但公營機構和政府部門一定不可以用數量來代表『生產力』，搞『全民練鋼』。人民不可接授一個社工由平均處理幾個『個案』變成十幾個，怎致幾十個，而獲得獎賞。也不要『交通督導員』由每日抄十多個車牌變成幾十個，而不去督導交通。『交通警察』明知某處路標不足，不去通知運輸處去補救，反而集隊去該駕駛陷阱收罰款。更不希望政府醫生，由十分鐘診斷一個病人增致現時五分鐘一個，或在個人獎賞制度下變成一分鐘診斷一個病人。

大部份的公務員都是勤奮公正的，如果沒有指標壓力，不會去『馬虎』工序、枉法、屈獄。裁判員亦不會為趕時間而不願仔細聆聽及分式案情。幹嗎？硬要這些可怕的生產指標。

其實，在營機構和政府部門方面，一方面真的是有一些較為表現出色的員工，但另一方面亦存在有『辦工室政治』、『朋黨勾結』、『馬房』、『奉承文化』、『誇大功績』、『搶功』、『徇私』等頗為普遍的現象。獲榮昇的往往都是『辦工室政治』的幸運兒。雖然這樣，這些無耐的，能力卓越的，雖受壓，但仍可享有合理的薪酬調整。可是，一但引入一些含糊的獎賞制度，包括個人及團隊後，『馬房』及『辦工室政治』會變得更加猖狂。而這些不善『辦工室政治』和具社會供獻價值的一大群公務員應得工資，就要為了獎賞這些『辦工室政治優才』而減少。真是天理何在。既然，這些『優才』已獲昇遷的青雲機會，又何需在等候昇遷的期間再額外給予較高的薪酬，來打擊其他公務員的仕氣。要公務員表現合乎理想，我們只須把工績低劣而無合理解釋的懲治不是足夠了嗎？幹嗎要獎賞制度？如果，一刀砌要所有部門和公共機構每年都交出一定份比的員工來接授懲治，不是非常恐怖嗎？這兩種指標同樣複雜和不公。源用於製衣工廠的件工制度也需要有品質管制來鑑定。哪麼，社工的個案又有什麼品質標準來制定數量指標。而且，不是可以制定指標的公共事務，一早就應該外判以減輕營運成本了嗎？我覺得即使能制定全部的獎賞指標，既有質量又有數量，但要客觀地覆核及檢定這些獎賞指標，整個執行機器就絕對不可能『簡單及低成本』。當然，我更不希望在這個獎賞制度下，每個部門都變成醫管局，管理人員數目和前線醫療人員數目相若。

Q14. 在精簡工作方面，是否有機會把現有職系合併為多個較大的職業類別？會否有空間進一步精簡組織架構，包括擴闊管理職權和減少職級的層次？

A14. 我非常贊成政府(如果可以的話)，透過精簡工序來降低成本。但在『奉承文化』下推行一刀砌的高壓，往往就適得其反。某部門就為了節省櫃台職員的時間和提高他們的效率，下令員工不準替市民填寫表格。結果，看不明表格的，沒有帶老花眼鏡的，填錯表格的，不懂繁體字的，文盲的都擠滿在龍頭，填得正確的排在龍尾。滿地都是撕爛的表格。

把現有職系合併，如果目的是提供一條龍式的服務，那真是最好不過的安排。但今次的諮

詢所問的是『職系合併來精簡組織架構』。據在職公務員所講，處方把打字員的數目減少到行政人員要自己打字的地步。『職系合併』是否意味著打字員同時是行政人員？要醫生做文書工作，文書同時做清潔工作。這個安排，在中小企可能因彈性高而有市場價值。在政府部門，職系不是應該尊科化來提高效率的嗎？在市民的角度，精簡架構是可以接受的，但絕對不可以接受精簡的服務，我認為做劃則的就應做劃則的工作，做文書的就該做文書。要知道這些劃則的每小時只能用倉頡碼打得十個八個中文字，還要不時翻查英漢字典，而打字的一分鐘就可以打卅個中文字又不用翻字典，為什麼要把文書的解僱來多聘幾個劃則的。

至於應否減少職級的層次，就真的要視乎該組織架構是否真的需要有這些層次。如果硬性把較高級層次的職責和壓力急降於低級員工身上，這是普羅市民的福嗎？

Reply | Reply All | Forward | Delete | Move To: (Choose Folder) ▼

Search Messages

Previous

Next

Back to: [Inbox](#)

[Help](#)