

政府公園遊樂場管理員工會

地址：界限街花墟公園宿舍一樓

電話 268258 42

傳真 27877579

敬啟者

公務員薪酬政策和制度的意見

香港公務員薪酬政策和制度仍然是很好和值得保留的，問題正如薪常會指：這政策制度十幾年不作檢討又缺乏有力的監察機制，未能容許當局在有需要介入時插手處理問題。結果把很好的政策制度變為不理想、不健康、不妥善。舉例說明：

1986年當時的文康市政科員工管理委員會把「公園管理員定於一級工人職級是否正確」一案提上議事堂。但其後十幾年沒有了下文，亦沒有人跟進和過問。其結果是久經訓練、富有經驗的管理員，淪為次之又次、完全偏離了本身固有職務。被部門主觀性隨意性地“扔到一旁棄之如敝屣。

根據86年薪常會建議「除非有關職系的薪級結構令致其薪級表未能反映全部固有職務」…這建議被部門得風氣之先的有識人士利用「固有職務」應被界定為誰的「固有職務」亦有欠清晰這一漏洞，不斷地開設高級職位。其具體操作如下：（請恕我用真實的職系探討）

康樂助理員有四級由AA3至SAA，有識人士將公園管理員的固有職務超過50%轉為該職系的固定職務，又根據薪常會建議：「倘各職員須定時花超過百分之五十的時間，執行獲發給津貼的額外職務，則應檢討該有關職位」。…請特別注意：該職系負責的工作好多。試舉日常一些事：每更（即八小時包一小時吃飯）用一個小時替CA賣票。用一小時充當物料供應服務員工作，包括檢查急救十字箱藥物情況。又須耗用好多時間頂替公園管理員及其他職位工作，而自己的固有職務則依薪常會的建議：“用領取工作相關津貼來作補償”。此舉既可按建議不斷檢討職位又能分到不少補水。過不了多久，又用此法開設更高級職位：康樂市容主任《好多86年才是AA3的同事‘檢討’到96年已經高升至康樂市容主任》，如此這般地按級依計讓出一些「固有職務」又在薪常會建議範圍內順理成章地調整，結果是有識之士職級水漲船高，個個肥過豬仔。

說兩句題外語吧！公務員事務局王永平局長曾下問過：是否管理公園得用咁高級的職位去做呢？吾等確無言以對！

依稀記得張炳良教授在解散兩個市政局時，曾在政策關注組論述：「市政總署署長有模糊的剩餘權力…不受約束。」此模糊令到部門有關官員全面地繼承這些剩餘權力，可以無約束地不斷提升薪級，但另一面又技術性地不另編職系、不修改有關職位的職責說明，這些活動能順利進行皆拜沒有監管所賜。

（見薪常會38號報告書：固定職務3.22段。）

由於薪常會未獲授權在微觀層面（即部門工作層面）去審議…又因為一些技術官僚長期在同一個部門任職，儼然成為獨立王國，有沒有玩弄人於股掌之中就甚難得知。可是「長期不作檢討再加上整個制度缺乏經常和有力監管，令含糊的情況變本加勵，這是非常不理想的。」見定義問題4.8段。

請看「非常不理想」的現象。

1986年深水埔一位三級康樂助理員負責管理分佈在區內約五、六十個公園遊樂場的50多名公園管理員。時至今日，該區的公園遊樂場何止倍增，而被管方定名為負責全職或兼任公園管理工作人員（此職位含糊性夠高且定得夠高明）34名，工會得來的資料公園管理員只剩下十幾名。康樂事務主任則超越20多位。究竟這些年來用了多少高級人員從事低級、重疊又重疊的職務就不得而知了。但從行政角度去看，也難怪薪常會用「變本加勵」來形容這些不妥善的情況。至於資源爭值這話兒更離題萬丈甬提也罷了

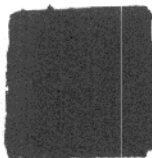
人總是人，上了去就好難下來，所謂由奢反儉難。但要維持不理想、不健康、不妥善、變本加勵就決不可能，故改革是必須的。問題是原來的薪酬政策和制度是第一流的，參考其他地區國家的制度亦必有利幣。一時之間確難敲定。幸好特首有循序漸進、穩中求勝的方針，恰與檢討報告中指出其他國家進行此類政策的推行需時10至15年，這都能體驗香港回歸祖國50年不變的既定政策。

本會支持循序漸進式的穩中求勝慢慢來的改革，並認為只要嚴肅地把薪常會指出需要注意的問題加以落實。例如：部門首長要嚴格執行必須進行的檢討（必須履行的職責）。強而有力的監察系統機制等等。當然，當局得向十幾年缺乏一套監察系統遂做成部門首長或不進行檢討而做成的失誤負上責任。此舉目的亡羊補牢，讓偏離了的重回這值得保留和一流的香港公務員薪酬政策制度內，也不用投鼠忌器地迴避“員方”的反對。限期檢討、獎罰分明，決不讓卅多年不調整薪級又不補償員工辛勞報酬的怪事重複。

此致

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處
公務員薪酬政策及制度檢討專責小組主席楊家聲先生

二〇〇二年六月二十七日

工會主席 
暨全體執行委員

