



本會建議2015年施政重點：

為社會注入更多正能量、優化管治、撫平傷痕 望政府以具前瞻性、戰略性視野，鄭重考慮

在本屆政府的任期過了一半之際的2014年12月4日，本會代表利葵燕副會長在政務司司長聽取公務員團體對2015年施政重點的意見的會議上，代表會長黃河，呈交了一封給行政長官梁振英的信。信中，本會建議政府2015年的施政重點，應為社會注入更多正能量、優化管治、撫平傷痕，誠盼政府以具前瞻性、戰略性視野，鄭重考慮本會的意見。

政府和社會正受到前所未有的嚴重衝擊和挑戰

本會之所以作如此建議，是因為：與以前不同，這次《施政報告》的諮詢，是在香港特別行政區成立以來，政府和社會受到前所未有的嚴重衝擊和挑戰之際進行的。這衝擊和挑戰直接來自今年9月28日晚開始的、導致社會嚴重撕裂的“佔領”港九鬧市多處交通要道的“公民抗命運動”。直接導火線是有港人不滿今年8月31日，人大常委會關於2017年實行行政長官普選問題的《決定》而突然提前舉行的“佔領中環”（“佔中”）行動。參與其中的有包括不少大學生在內的年青人。綜合各方面輿論的分析，“佔領”的肇因很複雜，其中除包括參與者對“普選”的不同理解、對國情以及“一國兩制”下中央政府的地位和權責的不了解，等等，更包括與上述無關的原因，如對社會貧富懸殊擴大、年青人難以向上流動、市民大眾無法公平分享經濟發展成果等社會現象的不滿，等等（值得注意的是，不少反對“佔領”的港人有同樣的不滿）。

本會提5點建議

為撫平社會嚴重撕裂引致的傷痕，本會認為，政府2015年以至未來幾年的施政重點，應標本兼治、優化管治。為利於達此目標，本會向行政長官提5點建議，並特別指出，其中部份建議曾不止一次提出過：

(1) 釐清嚴重爭議，尋求最大共識

就有關行政長官普選的政改問題，希望政府能透過不同平台，主動與社會各界，包括異見者，進行相互坦誠友善理性的對話，本實事求是的精神，釐清嚴重爭議，尋求最大共識，減少社會內耗。

(2) 政府應展示積極有為的公義形象，贏取社會各界民心

政府應明確宣示“以民為本”、主動踐行“社會進步、社會公義的倡導者、實踐者”的管治理念，政府將推出更多的政策措施，致力縮窄社會貧富懸殊，令市民得以公平分享經濟發展的成果。與此同時，政府會更關懷、體諒、協助年青人，既給予他們抗壓、磨練的機會，又讓他們看到行政長官是港人核心價值的捍衛者，政府的政策措施將體現更多的社會進步、社會公義，看到個人有更公平、公正的競爭機會，看到出路和向上流動的可能，藉此贏取年青人、社會各界最廣泛的民心。

本會建議，作為特區最大的僱主，政府可通過多項措施來展示積極有為的公義形象，為社會注入更多正能量。例如：

- (i) 重申良好僱主形象，宣示將貫徹“同工同酬 / 同福利 (待遇)”原則，訂定分階段逐步實施的時間表：
 - (a) 消除對全職非公務員合約 (NCSC) 僱員有悖社會公義的濫用及歧視性待遇 (有關僱員大多是年青人，怨氣很大)，並為他們的再就業、轉職公務員職位創造機會和條件；
 - (b) 改變殖民政府遺留的歧視性政策措施，給予剩餘的小部份職系 / 職級的文職及紀律部隊人員享受其他公務員每週44小時總工時 (包括准予在醫院管理局工作的支援職系公務員得與其管理局同一工作崗位的同事“同工同工時”)、“5天工作周”、1小時有薪“食飯鐘”(即“用膳時間”)的平等待遇 (因執行職務的特殊情況當然須另作合理處理)；
 - (c) 杜絕濫用仲介公司服務模式，避免“中間剝削”，等等。
- (ii) 注意避免擴大高中低級公務員的薪酬差距，不助推社會上的貧富懸殊；
- (iii) 注意藉改善公務員薪級架構、晉升 / 培訓政策，既為年青公務員製造向上流動的機會，也為吸引社會上的年青人加入公務員隊伍，並以公務員為終身事業，協助他們感受到可期望的實在的前景。就此，政府應藉2015年的公務員入職薪酬調查，研究如何認可副學士 / 高級文憑資歷，使具這些資歷年青人看見出路的曙光。
- (iv) 根據2000年6月引入的公務員公積金計劃，有關公務員不但在職之時福利待遇遜於過去，60歲退休後不能即時領取全額公積金，更將喪失免費醫療福利及固定的退休金收入，政府應研究改善措施，其中包括准許可續享免費醫療福利、自願選擇延遲退休年齡的措施。此舉既可免除年青公務員的“後顧之憂”，鼓勵他們以公務員為終身事業，利於隊伍的穩定，又有助他們維持並改善退休生活、減少依賴社會保障、減輕下一代的負擔和壓力。

(3) 與各界建立恆常的社會伙伴關係

本會還建議：各局、各部門應摒棄“精英主義”心態，改變傳統的、單向式的，甚至僅為形式上的諮詢手法。就此，行政長官和各司司長應主動責成、監督轄下各局、各部門，在政府各項政策、措施醞釀初期及推行之前，即積極主動與社會各界、各持份者、各級議會，就政策理念、法律觀點、短中長期利弊影響等，進行廣泛、充分、真誠、雙向、全面的溝通協商，以尋求最大的共識、團結各界港人。藉此，逐步建立雙方恆常的互信、互重、互動、同德同心的社會伙伴關係。

(4) 在政府內部，政府應主動制定與時俱進，有利夯實管治基石、優化管治的新公務員政策，切實推動、責成、監督各司、局、各部門各級管理層得與各級公務員、各公務員團體共同構築伙伴合作型新公務員文化、新員工關係

本會還提醒梁特首：本屆政府曾在第1份 (2013年)《施政報告》接受了本會的倡議，宣示了：

“政府十分重視與公務員隊伍的伙伴合作關係；在公務員的管理上，我 (編註：指行政長官) 會要求職管雙方多溝通、多瞭解，透過有關的諮詢管道，坦誠溝通，建立互信互諒的關係”。第2份 (2014年)《施政報告》再次宣示：“政府……會繼續與 (公務員同事) 保持緊密和坦誠的溝通，聽取他們的意見，鞏固互信互諒的關係”。





本會更揭示：公務員事務局也曾緊接著公開宣示：“會繼續與華員會……保持溝通，共同為制訂有效的公務員隊伍管理政策而努力”。既如此，則當局務必摒棄下列3個差劣實例，以顯示當局有履行自己承諾的誠意和行動。

這3個差劣實例是：

• 處理2013年嚴重薪酬爭議事件的手法

2013年發生了本屆政府第一次全權但不當處理公務員薪酬調整事宜，引起了嚴重爭議的不幸事件。當時，當局“蕭規曹隨”，有如上屆般，由始至終，竟無任何主其事者主動與職方進行過任何正式或非正式的“溝通”，以探究問題的所在、謀求較穩妥處理的辦法。尤有甚者，當局還透過抹黑職方，誤導傳媒及市民，置公務員於市民的對立面，刻意借公眾輿論向職方施壓，利用民意來逼迫公務員就範，既疏離了特區政府與公務員，更疏離了公務員與市民的關係，令官職雙方的關係受到了嚴重的損害。

• 處理延長公務員服務年期諮詢的手法

本以為有了2013年的“前車之鑒”，管職雙方“溝通”的情況會有改善，卻不料情況依舊！2014年4月，當局公佈《延長公務員服務年期諮詢文件》之前後，一直到諮詢期結束至今，儘管有關問題是萬眾關注、影響深遠，也儘管本會向公務員事務局局長提了詳盡的意見和十大建議，當局是一直音信杳無，從不見有任何正式或非正式的“溝通”和商議。

• 回應保障公務員免受語言暴力侵害要求的手法

2013年7月發生女教師在旺角鬧市以粗言穢語辱罵執勤警員的“粗口事件”之後，因事涉公務員職安健、工作尊嚴，本會強烈要求政府作為僱主，須承擔起保護不論紀律部隊或文職公務人員免受語言暴力傷害的責任。為此，本會向公務員事務局局長提出了具體的要求：一是仿效醫管局制定恰當法例/條例，保障公務員免受語言暴力的侵害；二是制定處理語言暴力的指引，供部門因應其特點/實際情況而細化具操作性的程序/措施。意見提出後，當局一直是杳無音信，不見有任何正式或非正式的“溝通”和商議。

本會嚴正指出：“粗口事件”一周年之際，當局未經諮詢，突然發出了《公務員事務局通告第5/2014號》預覽本及指引。因認為有關指引遠不足協助公務員有效應對語言暴力的侵害，本會先根據慣例要求停止發出有關通告，並在諮詢了會內的意見後，於2014年8月向當局提出了6點改善建議。這之後當局還是杳無音信，不見有任何正式或非正式的“溝通”和商議，卻搞起了“突然襲擊”！2014年11月3日當局突然回覆本會，更不待本會作出任何回應，在翌日11月4日便正式發出了《公務員事務局通告》，毫不理會它必須在7天前先發出“預覽本”的慣例，有意制造既成事實！而通告夾附的指引則拒不作任何修訂，全不回應本會的關注和建議。

當局為何拒不落實新公務員政策

本會警示：上述3個差劣實例見證了當局一而再、再而三地拒不落實在《施政報告》宣示的新公務員政策，甚至拒不履行自己的承諾，一再往2013年以來未曾癒合的員工關係傷口上撒鹽，充分展示了為官者的傲慢，情況令人氣憤！當局的做法既有違46年前港英年代訂定的《1968年協約》規定的協商精神，亦不符1970、1980年代行之有效的做法。若當年，高級公務員評議會的官職雙方可以有甚多的正式和非正式的溝通、協商，特別是事先的諮詢協商，為什麼脫離殖民地統治、回歸已有17年，特區政府深陷弱勢、疲態，施政諸事不順、處處頻受狙擊的今天，尤其是本屆政府已宣示“政府十分重視與公務員隊伍的夥伴合作關係”之後，竟不能做到！這現象寧不引起深思和警示？！

(5) 優化管治刻不容緩

本會在最後建議中重申：為長治久安，優化管治刻不容緩！尤其是在今天，在政府和社會受到前所未有的嚴重衝擊和挑戰、政府施政愈加困難之際，政府最高層、行政會議應能做到：

- (i) 以戰略性視野，高瞻遠矚地看到與公務員隊伍共同構築伙伴合作新公務員文化、新員工關係的迫切性、重要性。
- (ii) 真正視各級公務員為共同實現“港人治港”的伙伴。
- (iii) 切實推動各局、各部門各級管理層——
 - 不再走舊路，不再以舊的員工關係視角看待公務員隊伍的伙伴合作關係；
 - 放下傲慢的身段、摒棄“精英至上”的心態，改變傳統、單向、形式化的諮詢模式；
 - 更積極主動與各級員工、各公務員工會團體真誠互動，在政府政策、措施醞釀的初期和推行之前，就進行充分的溝通協商。
- (i) 製造這樣一個氛圍：各級公務員得以“主人翁”，而不僅僅是“打工仔”的心態，心情舒暢地工作、踴躍地貢獻實用的意見，客觀地認識政策的大方向、大原則、大前提，並得以凝聚共識。只有這樣，特區政府才擁有一支與時俱進、對政府有向心力、對社會有歸屬感和承擔、能與政府同心同德、得提供優質公共服務的公務員隊伍！

應協助全體公務員“擴闊視野、增加認知”

本會表示：要建立這樣一支的公務員隊伍，政府還應透過培訓課程、培訓假期的提供，主動鼓勵、協助包括高、中、低各級在內的全體公務員擴闊視野，明白審時度勢的必要，增加對香港、國家和世界發展大勢的認知。就此，當局應檢討未能與時俱進的公務員事務規例第1111(3)條有關特許缺勤的規定，摒棄僵化的思維，作出切實改善。為此，政府還應檢討人力資源的規劃，紓緩有關人員的工作量，以便騰出時間上課、考察，踐行“擴闊視野、增加認知”。因而，增撥相關資源，視之為人力資源的投資十分必要。

妥善處理公務員薪酬水平調查結果

本會還忠告政府：最近，薪常會向特首呈交了公務員薪酬水平調查結果。由於它拒不聽取本會的忠告，未能在調查結果公佈前客觀訂定應用框架，有關調查方法又存在眾多嚴重的先天性的局限和缺陷，例如對2、3、4薪酬級別存在不對等的比較，若不妥當處理，會製造不滿、影響士氣、分化公務員隊伍。為此，本會誠盼政府在考慮時，能具長遠目光，作出全面考慮，避免影響公務員隊伍的穩定，避免為亂局中的香港社會添煩添亂！

關注公務員人手問題

本會在最後建議政府應關注削減財政開支對公務員人手的影響：由於本屆政府增聘了多個職系的公務員，雖因多年來的“欠帳”，未能徹底解決，畢竟紓緩了緊張的人手問題。然而，政府現要求各部門推行削減財政開支的“0-1-1”計劃，會否令人手重新成為被削減的對象、公共服務的量和質、公務員的士氣會否受到負面影響？部門推行時會否與相關公務員及公務員團體進行充分的商討？