

香港需要怎樣的高官和大學教授？

新世紀論壇秘書長 馮以超 (14-11-2001)

社會上要求政府、公營機構，以及大學減薪的聲音愈趨強烈。儘管政府拋出種種構思作回應，例如承諾改良公務員薪酬機制，大學教育資助委員會亦研究大學薪酬與政府脫勾等，但始終堅持現階段必須按既定機制調整薪酬。然而，政府一直將高、中、低層員工的待遇混為一談，而且迴避一個根本的問題——政府、公營部門及大學的高層員工是否要對社會作出承擔。

概觀日本等先進國家的決策級官員都會對本身的工作，抱有一種使命感，絕非單為幾斗米而工作。他們的薪酬不單不及私營業商的高級人員，而且當國家經濟陷入困境時，往往會自願減薪，體現與國民共渡時艱的承擔。即使在私營企業，高層員工薪酬較一般僱員優厚，但這些人對公司的承擔亦遠高於一般僱員。他們的工作時間往往比一般員工長，甚至全日廿四小時候命，而當企業業績倒退時，他們亦往往要主動削減薪金及花紅。

反觀香港，政府和公營部門的薪酬問題可說是前朝遺害。在以往殖民地統治時代，不少首長級公務員都由外籍人士出擔任。這班人對香港基本上沒有甚麼承擔，只不過像「外籍僱傭兵」一樣，基於優厚的薪酬而來港工作。再加上在過去十多年，政府和公營部門的編制和薪酬急速膨脹，令到這些機構的員工薪津與市場愈趨脫節。而在回歸前的幾年，政府基於政治考慮，將大學校長及教授級以上職員的薪酬與當時的司級官員掛勾，令他們的薪酬大幅提高至比不少先進國家更高的水平。

另外，政府當初成立多個公營部門，原本就是要提升公營服務的成本效益，精簡政府架構。可惜這些機構已發展至今已成為龐大而臃腫的官僚架構，不單員工薪酬與政府掛勾，而且不少高層職員的薪酬調整更缺乏有效的監管機制，令部分人的薪酬比政府高官有過之而無不及。結果，政府及公營部門的經常開支中，員工薪津開支所佔的比例達三分之二。而單是公務員的各種津貼，每年開支已高達數十億元。

隨著經濟環境急劇轉壞，政府本年度的赤字可能達數百億元。要避免赤字進一步惡化，壓縮人事編制和薪津開支是無可避免的。但基於穩定民心的考慮，政府和公營機構不宜在現階段裁減員工，故最適當的做法應該是調低員工薪津。然而，目前全港公務員人數逾十八萬，再加上與政府薪酬掛勾的公營及資助機構員工多達十六萬人，若要這批原本收入較穩定的人全部一下子削減薪酬，毋疑會進一步打擊市場消費意欲，令疲弱的經濟雪上加霜。



因此，最理想的做法應該是只有高層職員，包括政府首長級官員、薪酬相當於首長級公務員的公營機構僱員，以及大學內教授級或以上的教職員自願減薪一成。另外，政府亦應該適當調整一些津貼，例如按物業市度調整房屋津貼；適當調低公務員渡假及出差的機票等級；取消一些不合時宜的津貼，例如子女海外升學的津貼、冷氣機費、洗髮津貼等。事實上，這些津貼大部分都是由高級公務員享用，削減津貼對基層公務員的影響亦相當有限。

由於涉及人數較少(首長級公務員和公營機構有關人數合共只有二千多人)，對工資市場不會造成重大影響，但庫房開支卻可減省不少，而且更可營造一種官民共渡時艱的團結氣氛，紓緩民怨。況而，無論是高級官員或大學教授，都享有崇高的社會地位和一定的影響力，故他們不應單為了豐厚的薪酬而工作，而應該對社會和本身的工作有一定的承擔和使命感。

當然，部分人認為，香港本身缺乏良好的研究環境，故大學需要以高薪吸引和留住人才。但對於一些真正願意貢獻學術界的人才來說，究竟是優厚的薪酬，還是良好的研究環境重要呢？既然香港缺乏良好的研究環境，資源為何不投放在改善研究環境上呢？這既可創造良好的研究條件留住人才，另一方面，不少具投資價值的研究項目亦能用於香港的社會之上，甚至能為高新科技工業開路。

事實上，大學薪酬早就應該與公務員薪酬脫畧，釐定薪酬政策的權力也應交回大學。大學對本身的營運與發展應擁有更大的自主權。這樣，各大學可根據各自所長及既定目標，發展成為各有特色的專上學府。

至於公務員方面，問題癡結仍在於現行的薪酬調整機制。政府的薪酬趨勢調查只會根據幾十家大型企業的薪酬調整作參考，即使政府聲稱最近展開的新一輪調查中會作出改善，但政府在調整薪酬時亦只會將公務員薪級劃分為高、中、低三個籠統的級別，未能反映不同工種的薪酬變化。因此，政府必須全盤檢討公務員薪酬架構，另外更要訂定監管公營機構薪酬的機制，確保不同級別及工種的公務員及公營機構員工的薪酬更貼近市場。