

節流的關鍵在於公務員薪酬開支

—— 對二零零零至零一年度財政預算案(開支部分)的回應

新世紀論壇 (4-3-2000)

在目前的財政和經濟狀況下，政府面對連年赤字，要開源節流，力求收支平衡，無可避免要壓縮開支。不過，政府在節流的時候，究竟能否針對開支問題的癥結下手呢？在削減開支的同時，又能否因應長遠發展的需求，作出策略性的資源的調配呢？

事實上，政府最大的開支在於公務員薪酬。根據公務員事務局資料，九八至九九年度，政府及資助機構單單在員工薪酬的開支已達一千八百多億元，佔經常公共開支的百分之六十七。若公務員的薪酬改革仍是裹足不前，政府根本難以節流。

其實，自金融風暴以來，本港私人機構不斷進行大規模的減薪裁員，以增加成本效益。可惜政府在公務員改革的問題上卻一直顯得畏首畏尾。即使政府成功削減新入職公務員的起薪點，現職公務員的薪酬仍明顯高於私人機構；某些部門逐步改用合約制聘請部分員工，但有關合約的薪酬仍然偏高；「自願離職計劃」仍在諮詢階段。在這情況下，政府部門根本不能大幅節省開支。

政府大力吹噓的資源增值計劃也明顯力度不足，要三年時間才能削減各部門百分之五的運作開支，在今個年度只能為政府減省八億元，來年亦只能節省十一億元，比起每年一千八百多億元整體薪酬開支，只佔不足半個百分點，可謂是九牛一毛。

最不能接受的，在整體勞動市場的工資持續下滑之際，政府在九八年仍然向公僕加薪百分之六。即使去年政府凍結了公務員的工資，但社會上不少意見認為，政府應削減公僕薪酬，裁減冗員。礙於公務員團體的阻力太大，各政黨又怕喪失十八萬公務員的選票而不敢觸及問題，而且問題又涉及基本法的規定，令政府難以大刀？斧的減薪裁員。

雖然如此，政府最低限度亦應明確表態，凍結公務員薪酬，直至經濟復甦及私人市場的工資回復增長到比九八年高出百分之六的水平時，才將公僕薪酬解凍。

資源增值計劃的減省成本的整體目標亦必須要提高至百分之十或以上，而且要因應不同部門和政策範疇訂定成本指標，合理地調配資源，絕對不能貪圖行政上的方便，「一刀切」的硬性規定各部門調整成本的幅度。存在大量冗員的部門便應大幅緊縮開支，人手不足或具有長遠投資價值的項目，如前？醫療服務和基礎教



育等，則應投放更多資源。

政府將明年青年服務的開支減至十億元，較今年削減了半成，而老人服福也沒有明顯增加。這些基本服務長期不足可能會引發更多社會問題，代價比目前的赤字更沉重。

但可喜的是政府決定增加基礎教育資源，令來年的教育開支增至五百四十多億元，佔本地生產總值的百分之四點一，尚算與其他先進國家看齊。

另外，政府必須全面改革現行調整公務員薪酬的機制。目前的用作調整公務員薪酬的調查數據，只來自二十多間主要從事服務業的大型機構，調查結果根本不能整體社會的薪酬變化。政府在調整薪酬時，亦只將公務員劃分為高、中、低三個等級，過份壟統，導致部分工種的工務員薪酬與市場嚴重脫節。

因此，薪酬調查應全面覆蓋各行各業和不同規模的機構，仔細劃分不同工種的公務員，以便在調整薪酬時能與市場相同的行業作出直接比較。至於參與決策的高級公務員，由於已享有一定社會地位，而且亦應該抱有使命感，故其薪金不應與私人機構的行政人員薪酬掛？。

社會福利的整體開支今年的增幅達百分之九以上，主要原因是綜援個案大幅增加。本來弱勢社群理應得到政府照顧，但向失業人士提供不設限期的綜援金，往往間接鼓勵他們長期依賴政府。

因此，綜援計劃中協助失業人士的部分，應交由勞工處審批及發放，讓勞方有更多機會直接因應失業人士的需要，提供就業輔導及轉介服務。失業的援助金亦應定立限期，在領取援助金期滿後仍未能覓得工作的人必須從事社會服務。這樣不單能減省政府開支，而且更可以善用社會上的人力資源，鼓勵失業人士自力更生。

一個積極進取，高瞻遠足的政府，應該果斷行事，適當地調配資源，這樣不單有助復甦經濟，更能為香港建立良好基礎，配合未來長遠的發展的需要。

(本文已刊載於 2000 年 3 月 4 日之《信報》)