



香港中環雪廠街 11 號
中區政府合署西座 10 樓
公務員事務局 王永平局長

王局長：

公務員士氣及對社會現況觀點問卷調查結果

職工盟自回歸以來每年都就公務員士氣及對社會現況觀點作出問卷調查，發現自從香港回歸以來，公務員士氣甚為低落。本年九月職工盟公務員工會委員會亦進行了公務員士氣及對社會現況觀點問卷調查，將問卷傳真至各政府部門，共收回有效問卷674份。

就調查所得，雖然公務員整體士氣較去年微升，但因政府削薪、削福利、削減人手、外判工作、主要官員問責制未能發揮效用等問題，仍有七成六受調查者形容士氣差或很差。調查也顯示，九成受調查者認為公務員薪酬水平調查不能夠反映公務員工作的實際價值；九成七人指出主要官員問責制未能提升公務員士氣；更有接近九成人認為特區政府不是模範僱主。至於公務員對社會現況觀點，接近九成受調查者認為社會的貧富差距越來越大；約八成人對特區政府處理經濟問題的能力和保障勞工權益的工作缺乏信心；超過九成受調查者認為應制訂集體談判權，平衡勞資關係。



就此次調查結果，職工盟公務員工會委員強烈要求政府：

1. 停止進一步削減公務員薪酬；
2. 停止任何裁減公務員的計劃；
3. 停止擴大公營服務外判化、私營化和合約化；
4. 製造有穩定保障和合理待遇的就業機會予廣大勞工市民；和
5. 立法保障基本勞工權利，包括：集體談判權、最低工資和規限工時等。

職工盟公務員工會委員會希望政府能切實正視這些問題，修訂現行政策，重整公務員的士氣，使各階層公務員能繼續安穩地為社會服務，為促進社會的經濟及繁榮而努力。

現附上上述問卷調查結果報告兩份，以供局長參考。如有任何問題，請致電 2770 8668 與本委員會幹事郭錦林先生聯絡。

職工盟公務員工會委員會召集人
(郭錦林 代行)

2004 年 12 月 8 日

副本呈：立法會公務員及資助機構員工事務委員會



公務員士氣及對社會現況觀點 問卷調查報告

職工盟公務員工會委員會於9月份進行了公務員士氣調查的訪問，將問卷傳真至各政府部門，收回有效問卷共674份。

一. 受訪者背景資料

受訪者來自不同職級和級別，其中以中層公務員佔大部份。同時，受訪者大多服務政府多年。

服務年資：

十年以下	197(29.2%)
十一年至二十年	230(34.1%)
超過二十年	247(36.7%)

薪級點：

初級公務員MPS 0-9 (包括第一標準薪級)	130(19.3%)
中級公務員MPS 10-33	495(73.4%)
高級公務員MPS 34-49	49(7.3%)

二、公務員現狀

近年來公務員制度轉變、工作壓力大、工作時間加長，以及受減薪和削福利和削人手的陰影下，前景不明朗，雖然調查結果顯示今年公務員士氣較去年稍為回升，惟是公務員士氣低落的情況，仍然非常嚴重；超過四份三公務員認為士氣差或很差。

調查也顯示絕大部份公務員認為【主要官員問責制】未能提升公務員士氣，反之，卻流弊多多。公務員對特區政府的不滿加深，接近九成的被訪者認為特區政府不是模範僱主。

六成半公務員上班的心情亦趨不佳，而影響其上班心情的因素包括削減人手/裁員



問題、經濟情況轉壞、公眾對公務員的負面評價、政府對公務員的負面評價、公務員減薪及缺乏晉升機會等政府改變公務員體制問題為最多數。

現時整體公務員士氣：

很高	2(0.3%)
高	2(0.3%)
普通	155(23.0%)
差	278(41.2%)
很差	237(35.2%)

工作晉升機會：

很好	0(0%)
好	2(0.3%)
普通	72(10.7%)
不好	232(34.4%)
絕望	368(54.6%)

現時人手是否充足：

有冗員	19(2.8%)
充足	24(3.6%)
尚可	200(29.7%)
不足	300(44.5%)
極度不足	131(19.4%)

是否時常超時工作：

是	292(43.3%)
不是	382(56.7%)

每星期平均有多少天要超時工作：

一天	35(12.0%)
二天	89(30.5%)
三天	68(23.2%)
四天	34(11.6%)
五天	54(18.6%)
六天	12(4.1%)



每天平均要超時工作多少小時：

一小時	207(71.0%)
二小時	69(23.7%)
三小時或以上	16(5.3%)

特區政府是否模範僱主：

是	62(9.2%)
不是	602(89.3%)
不知/無意見	10(1.5%)

認為特區政府不是模範僱主的原因(可選超過一項)：

企圖裁員	469(77.9%)
工資削減	436(72.4%)
福利削減	461(76.6%)
職業不穩	331(55.0%)
無前途	384(63.8%)
其他	36(6.0%)

今年上班的心情與去年比較有沒有改變：

心情轉好	9(1.3%)
心情轉差	439(65.2%)
心情沒有轉變	226(33.5%)

影響上班的心情的因素(可選超過一項)：

政府外判工作	359(53.3%)
政府聘用合約員工	249(36.9%)
部門自負盈虧	135(20.0%)
公務員減薪	496(73.6%)
晉升機會問題	415(61.6%)
政府削福利削津貼	408(60.5%)
裁員問題	430(63.8%)
退休金問題	200(29.7%)
經濟情況轉壞	306(45.4%)
政治情況轉壞	295(43.8%)
公眾對公務員的評價	481(71.4%)
政府對公務員的評價	389(57.7%)
其他	52(7.7%)



三、人手問題：

政府強調整體公務員人手應逐步削減至十六萬名，以達到小政府的目的。84.9%公務員不贊同政府削減公務員人手或裁員，他們認為政府帶頭裁員，將會影響全港勞工(76.6%)，公務員體制有隱定社會的作用，不應動搖(75.6%)，接近半數公務員認為政府部門工作繁重，不應裁員(47.5%)。若然政府堅持要削減公務員，62.1%公務員將會要求工會與政府談判。

政府應否削減公務員，以達到小政府的目的：

應該	101(15.1%)
不應該	573(84.9%)

認為政府不應該削減公務員的原因(可選超過一項)：

政府部門工作繁重，不應裁員	272(47.5%)
政府帶頭裁員，影響全港勞工	439(76.6%)
公務員體制有隱定社會的作用，不應動搖	433(75.6%)
其它	49(8.6%)

若政府堅持要裁員，應採取那一種回應(可選超過一項)：

沉默	58(10.1%)
透過架構機制向上反映	179(31.2%)
要求工會與政府談判	356(62.1%)
罷工	99(17.3%)
按章工作	195(34.0%)
怠工	72(12.6%)
集體請假	99(17.3%)
控告政府	137(23.9%)
公開譴責政府	230(40.1%)
其他	15(2.6%)

為達致削減公務員人手，政府曾先後推出兩次【自願離職】計劃，可惜效果未如當局理想。若果政府再度推出【自願離職】計劃，80.1%公務員表示不會申請，其中最主要原因為外間就業艱難(63.3%)。就算會考慮申請的少數，亦只因他們認為工作壓力太大(76.1%)，對工作失去熱情(69.4%)和部門管理混亂(66.4%)。



如果政府再度推出【自願離職】計劃，會否申請：

會	134(19.9%)
不會	540(80.1%)

會申請【自願離職】的原因(可選超過一項)：

補償合理	58(43.3%)
對工作失去熱情	93(69.4%)
工作待遇差	45(33.6%)
工作壓力太大	102(76.1%)
部門管理混亂	89(66.4%)
其他	13(9.7%)

不會申請【自願離職】的原因(可選超過一項)：

補償不合理	154(28.5%)
對工作有熱情	77(14.3%)
工作待遇良好	45(8.3%)
私營企業的工作待遇比公營部門差	119(22.0%)
就業艱難	342(63.3%)
其他	36(6.7%)

四、薪酬問題

政府強詞因財赤關係，立法通過分兩次削減公務員薪酬，繼於 2004 年 1 月減薪 3% 後，2005 年 1 月公務員要再度減薪 3%。公務員近年飽受改制壓逼，晉升更渺茫，現在更要兩度被減薪，已大大影響公務員士氣。約 85% 公務員指出公務員不應再被減薪，他們認為公務員減薪不能挽救財赤(71.6%)，而政府帶頭減薪，卻影響全港勞工(81.1%)，亦不符合〈基本法〉第一百條之規定(57.8%)。

政府日後再度削減公務員薪酬，是否合理：

合理	103(15.3%)
不合理	571(84.7%)

認為日後再度削減公務員薪酬是不合理的原因(可選超過一項)：

公務員減薪亦不能挽救財赤	409(71.6%)
減薪幅度不可接受	150(26.3%)
政府帶頭減薪，影響全港勞工	463(81.1%)
不符合《基本法》第一百條之規定	330(57.8%)
其他	67(11.7%)



政府將於明年進行【公務員薪酬水平調查】，絕大多數公務員對該項調查缺乏信心，認為該項調查不能夠反映公務員工作的實際價值(91.1%)。他們認為公私營機構員工所需承擔責任的輕重很難量化(93%)，公營與私營機構的薪酬政策未必相同(90.7%)和公務員主要服務市民，有穩定社會的作用，有別於一般私營機構只顧利潤(64.2%)。

現時進行【公務員薪酬水平調查】是否能夠反映公務員工作的實際價值：

能夠	60(8.9%)
不能夠	614(91.1%)

【公務員薪酬水平調查】不能夠反映公務員工作的實際價值的原因：

公務員主要服務市民，有別於一般私營機構只顧利潤	394(64.2%)
很難量化公私營員工所需承擔責任的輕重	571(93.0%)
公私營機構薪酬政策未必相同	557(90.7%)
其他	65(10.6%)

五、【主要官員問責制】下的公務員士氣

公務員批評政府實施【主要官員問責制】流弊多多。97.9%認為新制度未能提升公務員士氣，他們認為官員與高官協調不足，執行指令不清晰(70%)，官員間亦缺乏協調，部門各自運作，影響成效(66.7%)，主要官員不清楚公務員運作，影響運作效率(61.1%)和官員政治智慧不足，市民對新政策失信心(60.3%)。

【主要官員問責制】能否提升公務員士氣：

能夠	14(2.1%)
不能夠	660(97.9%)

【主要官員問責制】未能提升公務員士氣的原因(可選超過一項)：

【問責制】被受市民批評，影響工作心情	286(43.3%)
【問責制】官員不清楚公務員運作，影響運作效率	403(61.1%)
【問責制】官員與高官協調不足，執行指令不清晰	462(70.0%)
【問責制】官員政治智慧不足，市民對新政策失信心	398(60.3%)
【問責制】官員間缺乏協調，部門各自運作，影響成效	440(66.7%)
其他	49(7.4%)



六、經濟民生及勞工權益方面

大多數公務員與廣大市民一樣對經濟情況並不樂觀，對特區政府處理經濟問題的能力缺乏信心，甚至感到絕望。同時亦眼見貧富差距越來越大，已經預計到官商會繼續向他們和廣大市民開刀，大部份公務員表示支持基本勞工權利，其中有超過九成受訪者認為應制訂集體談判權，可見立法減薪事件令很多公務員感到勞資關係並不平衡，有確立集體談判權之必要。反觀政府漠視該等權利，並無意立法加以保障。

你對政府處理經濟問題的能力：

充滿信心	2(0.3%)
有信心	21(3.1%)
尚可	204(30.3%)
沒有信心	362(53.7%)
絕望	74(11.0%)
無意見	11(1.6%)

你認為社會的貧富差距情況：

貧富差距越來越大	589(87.4%)
貧富差距縮少	27(4.0%)
沒有任何改變	58(8.6%)

你對政府保障勞工權益的工作的信心：

充滿信心	0(0%)
有信心	8(1.2%)
尚可	115(17.1%)
沒有信心	422(62.6%)
絕望	120(17.8%)
無意見	9(1.3%)

應否制訂集體談判權：

應該	617(91.5%)
不應該	57(8.5%)



無良僱主之首：特區政府

特區政府身為全港最大的一個僱主，以「改革」為名，篡改公務員體制，已經令公務員失去了就業的穩定性，況且政府更開立法減薪的先例，帶頭踏出了剝削員工薪酬的第一步；公務員對前景的擔憂越來越嚴重，未知何時再被進一步剝削壓逼。

政府不合理地改動公營服務的制度，將公營服務大搞私營化、公司化，將部份工序外判，亦逃避監管外判服務的責任，又聘用大量臨時工，帶頭令勞動市場就業不穩，不但令公務員的就業保障不足，也為無良僱主立下了剝削工人的壞榜樣，禍延整個勞工階層。況且，政府立法減薪，更是向全港僱主表示了「向僱員開刀!」的明確訊息，令更多無良僱主肆無忌憚剝削員工。

由此可見特區政府是徹底站在資方利益，甘當無良僱主之先鋒，推行剝削勞工的政策。政府繼續如此，只會更喪失民心。

我們的要求：

職工盟公務員工會委員會強烈要求政府：

1. 停止進一步削減公務員薪酬。
2. 停止任何裁減公務員的計劃。
3. 停止擴大公營服務外判化、私營化、合約化。
4. 製造有穩定保障和合理待遇的就業機會予廣大勞工市民。
5. 立法保障基本勞工權利，包括：集體談判權、最低工資、規限工時。

聯絡人：郭錦林 9275 3732

職工盟公務員工會委員會
2004年11月22日

附件：1997年(回歸前)、2003年及2004年公務員士氣調查結果比較



附件

1997年(回歸前)、2003年及2004年公務員士氣調查結果比較

公務員士氣：

	97回歸前	2003年	2004年
很高	32(23%)	0(0%)	2(0.3%)
高	55(41%)	6(1%)	2(0.3%)
普通	43(32%)	90(13%)	155(23.0%)
差	2(2%)	299(43%)	278(41.2%)
很差	2(2%)	298(43%)	237(35.2%)

上班的心情與去年比較有沒有改變：

	97回歸前	2003年	2004年
心情轉好	38(29%)	0(0%)	9(1.3%)
心情轉差	19(14%)	562(81%)	439(65.2%)
心情沒有轉變	74(57%)	133(19%)	226(33.5%)

特區政府是否模範僱主：

	97回歸前	2003年	2004年
是	61(50%)	35(5%)	62(9.2%)
不是	27(22%)	577(83%)	602(89.3%)
不知/無意見	35(28%)	83(12%)	10(1.5%)