

To: panel_ps@legco.gov.hk, panel_m@legco.gov.hk
From
Date: 17/07/2014 07:50PM
Subject: 跟進

panel_ps@legco.gov.hk, panel_m@legco.gov.hk

致委員會

得知委員會將會跟進及討論此項議題，故特意附上各部門回覆，讓各專貴議員可更明白人事升遷，及延長退休等監察機制存在嚴重「馬房文化、奉承文化」問題。

據「立法會 CB(4)571/13-14(06)號文件」15.(b)已明確提到「如沒有合適的監察機制，可能會在公務員隊伍鼓吹“馬房文化”及“奉承文化”。此外，該項建議可能影響在職公務員的晉升機會及求職者受聘加入公務員隊伍的機會.....」因此我們未能亦未有打算加入水務工程公務員隊伍中.....

立法會 CB(4)302/13-14(05)號文件及立法會 CB(4)289/13-14(08)號文件等亦提到「牽涉不當行為、犯罪行為、差劣表現、誠信問題的公務員，屬可享退休金制度的遠多於其他的人數....」與及「電腦化」要技術支援、「外判化」要由公務員善後.....」；

由於據資料顯示回歸十六年後，公務員便曾經歷了八次凍薪或減薪，尤以建造工程行業，近年來更因而顯得因「同工不同酬，待遇福利不均，六年檢討薪酬水平及總工時四十四和四十五等分化及鼓吹「馬房文化」等不公平待遇；難免令現今部份學歷高、經驗豐富青年人卻步，問題癥結之一是這次延長退休年齡是懼怕青黃不接，但偏偏監察制度卻存在漏洞的「馬房文化」，「外判化亦可為退休鋪路」卻令部份低學歷、文化水平低、電腦技能和技術等未能與社會同步卻完全純粹因「馬房文化」關係，令現今數碼年代仍未能有效完全清晰紀錄知識及經驗，使資料得以有效保存；如果是知識、紀錄保存是辦得成功，亦不太可能存在嚴重需要胡亂大規模延長每一名退休而傳授年輕一輩；然而若年輕一輩亦承傳上一代失誤繼而晉升，一

直延續下

去，會否是禍國殃民？因此應繼續保持與人口成一定比例，人口增長明顯放緩便不應胡亂無理加入新血，所以考慮讓第一標準薪金十五點以上，定期以完全獨立、公開試模式考核人員，包括語文、行業知識和技能等範疇。

鑑於有些部門回覆教我們失望，耿請委員會考慮著意跟進：

一部門竟表示該考拔是第一標準薪金二十五點以下，跟她們無關；該次甄選考官相信不低於二十五點以下；然而若助理督察晉升督察或以上專業職系關限相信不可能也是二十五點以下，過去究竟是如何監察公務人員恰當晉升？有否資料紀錄該部門在考慮讓該員晉升及其病假或當值時覆診缺勤記錄是如何考慮比重？該員是否因長期病重而未能在工餘時間覆診亦竟不影響工作成效而晉升？

另一部門竟表示道過去有建議是次部門就招聘、選拔晉升防貪意識，那是否意味調查後有人在明知下沒有遵從？那招聘過程中會否亦有其他要點都是沒有遵守？

另一部門卻表示審計成效存疑，就算審計調查完亦無需要問責？紀錄、資料和知識電腦化運作成效，如施工及完工紀錄等經驗知識成功準時保存率？員工值班時往醫院就診記錄，尤以薪金二十五點以上；行車、物料記錄？