

# 無孔不入的親疏有別主義

郭榮鏗

公共專業聯盟

(刊於 2008-06-17 信報「專業眼」)

[www.procommons.org.hk](http://www.procommons.org.hk)

較早前，《經濟學人》的評論指出，香港作為一個國際金融中心，對企業管治的質素每下愈況。

文章提及獨立股評人 David Webb 因不滿政府「走後門」，支持外行而且缺乏經驗的人出任港交所董事會，並把其他更有資格更有經驗的人選拒諸門外，憤而辭去董事會職務。文章又指，港交所似乎現正與政府商討制定新一套企業管治標準，以放寬有關利益申報的規則。此舉將進一步令政府向商賈靠攏，小股東利益受損。

究竟香港的企業管治質素是否如作者所言日漸下降，有待進一步的討論。但評論無疑揭示了一個更深層的問題：政府用人唯親，不論在公營公司的董事局、公營機構、甚或關於政策的顧問委員會，都廣布親信，似乎已是不爭事實。無論在哪一個範疇，我們都聽到同一把聲音、見著熟悉的面孔。

## 當「用人唯親」成為教條

這種親疏有別的委任作風，可怕地無孔不入的支配著香港市民各方面的生活。細微如「香港藝術節」的演出，觀眾都期望欣賞一些優質藝術文化節目，渡過一個愉快的晚上，但只要留意一下場刊上藝術節委員會的名單，就不難發現盡是親政府的人物。試問前高官或富商有甚麼資格決定觀眾該欣賞巴赫或是普契尼？同樣地，市民大眾根本無法接受由曾憲梓去代表香港人傳火炬 — 這究竟體現了甚麼奧運精神？

諷刺的是，賊喊捉賊，這些人總是理直氣壯地指責輿論把事情「政治化」。然而，

在目前這個順我者昌逆我者亡的大氣候下，政治取向幾乎是唯一決定任何公職任命的因素。服從遠比專業知識重要，政治歸邊凌駕能力、人格與誠信。多元主義已名存實亡，親建制的臉孔無處不在，究竟是誰令我們的社會更「政治化」了？

再舉西九龍文化區為例。公共專業聯盟深信，西九龍文化區的成敗，絕對取決於其管理架構的組成。我們須要藝術文化界業內人士，憑著專業客觀的判斷，去決定這個城市的文化路向。我們建議政府設立公開招聘制度，廣開言路讓有心有力的人士應徵。招聘條件必須清晰，甄選過程必須廉潔而透明。政治取向絕不能成為篩選的條件。被委任的成員，亦必須向市民問責，以大眾利益為依歸。世上許多民主國家，都有類似的公職人員委任制度，如英國政府沿用的「諾倫原則」(The Nolan Principles)——源自一九九四年保守黨官員涉入商業酬庸醜聞，首相馬卓安請諾倫勳爵，為公職人員重訂標準，訂出無私、誠信、客觀、問責、公開、誠實、以身作則領導社會七項，成為現代西方社會的規矩；後來公職委任專員訂立委任公職人員的實務守則，也將諾倫原則納入其中。為什麼偏偏香港背道而馳？政府憑甚麼可以無視國際普遍價值與規矩？

### 不公不義的溫床

這種不透明、不問責、不專業的委任制度，只會進一步令社會分化。政府口口聲聲說要建立和諧社會，如果它真心追求這個崇高理想，就更應該努力推動團結，而非加劇社會矛盾。

近日鬧得滿城風雨的副局長及政治助理任命，就正正突顯了政府在人事任命上進退失據。整個過程，只是一場黑箱作業。市民甚至不知道誰是敲定人選的最後話事人，更遑論甄選條件及任命的理由。透明和問責的原則，早就蕩然無存。曾特首宣布任命的一刻，所有副局長及政治助理竟然缺席記者會，早就惹人非議。直至國籍與薪酬問題爆發，他們都是在最後階段迫不得已才肯面對公眾及傳媒。這種鬼祟的態度難免令人質疑被委任者究竟是真心服務香港，還是只把公職視為飛黃騰達的跳板。如果委任的目的是為了培育未來「政治領袖」，曾先生，你作為始作俑者，請別忘記：怎樣的制度，便會產生怎樣的「人才」。