

社評
雙語道

Improving the driver's welfare to build boost safe driving

改善車長待遇 保障道路安全

原文

農曆新年 (Chinese New Year) 前發生大埔車禍慘劇之後，九巴及龍運巴士3月起改變前線員工的薪酬架構 (salary package)，將獎金撥入底薪，又改變超時補水 (overtime pay) 的計法。

巴士車長的待遇 (welfare) 在調整之後得到改善，對提高巴士的安全系數有正面作用，其他巴士公司應參考仿效。同時必須看到，慘劇暴露 (exposed) 巴士公司車長人數不足、安全駕駛培訓嚴重不足、安全監察疏漏 (loopholes) 等諸多問題，巴士公司必須配合 (comply with) 政府成立的獨立調查委員會，全面檢視巴士營運的各方面問題，找準病因、檢討過失、堵塞漏洞，讓香港市民坐上放心巴士。

九巴調整薪酬架構之後，新入職車長每月底薪加三成至超過1.5萬元，超時補水由每小時70.9元增加至96元，將原來的各項獎金撥入底薪計算，可以避免車長在駕駛過程中由於擔心犯錯而被扣獎金，對鼓勵士氣、提升車長的工作投入度有積極作用。

而且，加薪增加巴士車長職業的吸引力，有助改善正職車長不足、車長老齡化等問題。

巴士車長肩負乘客和其他道路使

用者安全的重任，但薪酬落後社會平均水平，工時過長，改善其待遇，不能因為出了重大事故才重視，也不是一間巴士公司的事，本港所有巴士公司都應認真面對，認真檢討、調整相關措施，對乘客負責，也是對巴士公司自己負責。

然而，大埔公路的巴士慘劇，暴露出巴士公司的管理存在諸多漏洞，絕非稍稍改善車長薪酬待遇就能從根本上彌補。據目擊者反映 (witness account)，涉事車長懷疑開賭氣車，超速駕駛，反映巴士公司對車長的培訓不足，尤其是對車長的情緒管理不夠重視。

肇事車長被傳媒揭發駕駛記錄差劣 (tainted record)，犯過不小心駕駛罪，但仍獲九巴聘用，九巴有否機制審核應聘者的駕駛記錄？政府是否應監管巴士車長的任職資格 (qualification process)？相關問題仍待解決。

九巴承認，涉事司機的職前培訓只是以「跟車培訓」方式進行，培訓過程只是坐在車上觀察其他車長行車，根本沒有親手駕駛過有關路線，就直接以車長身份開車，做法兒戲。凡此種種，需要巴士公司和監管部門給公眾一個清楚交代 (full report)。

(標題為編輯所加)

(摘錄自香港文匯報社評 22-2-2018)



大埔車禍慘劇之後，九巴及龍運巴士改變前線員工的薪酬架構。資料圖片

Exercise

1. Double-decker bus
2. Expressway
3. Death-toll
4. Manslaughter
5. Franchised buses
6. Dangerous driving
7. Careless driving
8. Drink driving / Driving under the influence of drink
9. Drug driving / Driving under the influence of drugs
10. Speeding

Answers

1. 雙層巴士
2. 高速公路
3. 死亡人數
4. 誤殺
5. 專營巴士
6. 危險駕駛
7. 不小心駕駛
8. 酒後駕駛
9. 毒駕及藥駕
10. 超速駕駛

Jeffrey Tse [wvc.jeffrey@hotmail.com]

譯文

Soon after the deadly bus crash before the Chinese New Year, Kowloon Motor Bus (KMB) and Long Wing Bus (LWB) announced changes to salary package, integrating prize money into the regular driver's basic salary, and to the way of calculating overtime pay.

Improving the driver's welfare will help build boost safe driving. Other bus companies may want to follow suit. We

must see the other problems exposed in the incident: lack of hands and relevant trainings, loopholes in monitoring. KMB must comply with the independent commission to be officially established, thoroughly examines the reasons of the incident, and reassures the safety of the passengers.

Changes to the salary package include an increase in basic salary by 30 percent to over HKD15,000. Overtime pay will rise from HKD70.9 per hour to

HKD96 per hour. Bonuses will become a part of the basic salary. It aims to spur morale and attentiveness, and prevent the driver from being overwhelmed by worries of making mistakes while working.

Upped wage will attract more would-be drivers, which lessens the lack in number and ageing problems.

The bus driver's prolonged working hours and the rather understated salary level should be approached with serious

considerations over how and what to do to act responsibly, not only by one bus company but by all.

The incident has exposed various management problems other than a below-average salary. Witness account reveals that the related driver had emotional bursts and exceeded the speed limit. This suggests the need of more training, especially in the regard of emotional control.

The related part-time driver had also

a tainted recorded, but was still hired. Has KMB strictly been monitoring the employees' driving records? Must the government regulate the qualification process?

KMB has admitted it did not allow the part-time driver to actually drive; he merely observed what other drivers did. This is outrageous, and the public is waiting for a full report from the relevant parties.

減少廚餘 更重推廣

有見我初中同學每天留校午膳都產生廚餘，經討論後，我們均認為環保的第一步應從自己開始，於是有了大膽的想法，就是組隊參加去年的港燈「綠色能源夢成真」比賽，利用入圍的資助，建構一部流動「太陽能廚餘車」。廚餘車配合綠色能源的應用，結合廚餘處理和可再生能源概念，放在陽光充足的位置，以裝置在車上的太陽能板吸收能源，產生電力推動廚餘機，既可減輕校內部分廚餘負擔，更重要的是透過在校展示此車，時刻提醒同學們珍惜食物，減少廚餘。

在實踐項目時，我們遇到三大困難。第一，是廚餘車的體積。最初設計的廚餘車因為太大，進入空間有限的升降機時十分困難，加上考慮到校外展示的需要，因此其體積不可太大，但如果裝置的太陽能板太小，亦會影響效能，因此在設計上需要平衡兩方面。

其次，在選擇材料方面也令我們傷透腦筋。考慮到車子太重，運送起來十分不便，但輕的物料強度方面又未能滿足系統所需，加上抗侵蝕能力又是一大考慮因素，增加了選擇物料和組裝的難度。可幸的是，最後我們終於在有限的時間內找到了合適的材料。

第三，最令我們意想不到的，是處理廚餘的耗電量遠遠超過車上太陽能板的總輸出量。我們連忙諮詢老師商量對策，最後在老師的意見下，將廚餘車改為儲電式設計，令它能儲存足夠的能源，暢順運作。

引起關注 教育學生

項目是透過太陽能來處理廚餘，真正做到了理想中的零排放。但談到這部廚餘機的功效，如



同學們在「綠色能源夢成真」簡報會上，展示「太陽能廚餘機」。資料圖片

果以它能為學校節省多少電力，或每天能處理多少廚餘來作為成效評估的話，作用雖不明顯，但另一方面，更重要的是起着教育大眾的作用，引起大家關注廚餘問題，並了解綠色能源的好處。

故此，我們這項目標是在於加強同學減少製造廚餘的意識，而這方面成效則相當顯著。同學們能從廚餘車的示範運作中，明白到浪費食物等同於浪費能源的道理。

雖然廚餘機每天最多只可處理約1.5公斤廚餘，同學們製造的廚餘也往往不止於此，而且一旦遇上陰天，太陽能電池亦未必可將電儲滿，未能處理累積的廚餘，但在每天的校內廚餘統計中，我們看到了持續下降的趨勢，這讓我們更加相信同學接收到廚餘車帶出的環保訊息，也嘗試着去減少廚餘，真正的根治問題。

總結整個過程，我們最欣慰的是在看到

每天的廚餘統計均有顯著下降的成果。當初一切可說是一個天馬行空的構思，但透過「綠色能源夢成真」這個比賽的支持，使我們能將此夢想成真。對於如何零排放處理廚餘、使用太陽能的好處、怎樣令廚餘作為肥料、使用廚餘作肥料的好處等，我們一邊學習，一邊實踐，漸漸增加認識。

另外，從一開始對綠色能源，甚至電力的運作所知有限，直至製作期間學到相關知識，一步一步地嘗試，最終夢想化成現實，未來我們將推着這「太陽能廚餘車」，繼續推廣可再生能源及減少廚餘的訊息。

學生：曾詠琪 陳祉澄 黎曉滢 曾靖喬 宗敬霖 學校：李求恩紀念中學 (港燈智「惜」用電計劃「綠得開心學校」之一，2017「綠色能源夢成真」比賽入圍學校之一)

心理得

有錢使得子勤學？

現今，很多家長都十分重視孩子的學習成績，並用不同的方法來鼓勵孩子學習。其中，利用金錢作為獎勵並不罕見。那到底應不應該以金錢作為獎勵呢？

心理學家奧蘇貝爾提出，學習動機分為三種：認知內驅力、自我提高內驅力和附屬內驅力。認知內驅力即學生自身渴望了解及掌握知識的需要；自我提高內驅力是指學生把學習視為取得地位與自尊的根源，要求自己取得某地位與成就的需要；而附屬內驅力就是學生取得家長或老師認可或獎勵的需要。三種學習動機對不同年齡的學生有不同的作用。

只有在兒童時期，附屬內驅力才比較有效；隨年齡增長，孩子的學習則是以認知內驅力及自我提高內驅力兩類動機為主。

讀書學習只為財

以金錢為獎勵也許確實能夠刺激孩子努力學習，但其效果往往不能持續。孩子學習的原因是「我要得到金錢」而非「我要得到知識，取得成就」。可想而知，當父母不再利用金錢作為獎勵或孩子對金錢再沒需求時，孩子就會拒絕學習，並不會覺得愧疚。

心理學家德西曾做了一項研究。他讓大學生在實驗室裡解答智力題。他把實驗分為三階段。第一階段，所有學生都沒有獎勵；第二階段，學生被分為A組和B組，A組解答問題有金錢獎勵，B組依然沒獎勵；第三階段，學生可自由活動，他們可選擇休息或繼續作答。

純為獎勵而努力

結果是A組學生在第二階段表現得非常努力解題，但他們在第三階段時只有少數人仍繼續解題，對答題的興趣顯得減弱。B組學生則有更多的人在第三階段仍願意花時間繼續解題，他們對答題有濃厚興趣。這就是著名的「德西效應」。研究證明提供外在物質獎勵會改變我們做事的動機，即由一開始的為興趣而努力，演變成後來的為獎勵而努力。

那應該怎樣獎勵孩子呢？無可否認，獎勵有其效用，不過亦有其負面的作用。其實比起金錢或物質性獎勵，一些非物質性的獎勵，例如稱讚、擁抱和帶孩子到公園玩耍，往往對孩子學習及成長更為有益。孩子的努力不但得到認同，親子關係也能有所提升。總括而言，家長也不應太着重於用獎勵刺激孩子學習，學習好本身何嘗不是最好的獎勵呢？

■香港臨床心理學博士協會註冊臨床心理學家 程思齊博士

智惜用電 @校園

港燈智「惜」用電計劃，致力教導年輕一代及公眾人士培養良好的用電習慣，目前全港已有三百多間中小學校加入「綠得開心」學校網絡。詳情可致電3143 3757或登入www.hkelectric.com/smartpower。

香港心理衛生會 輔導服務：3583 1196