

結論及建議撮要

目標

- (1) 作為一個常設組織，常委會會經常檢討職權範圍內各事項，包括公務員諮詢機構。

段數

1•3

程序

- (2) 研究其他國家的諮詢制度，對常委會提出適合本港採用的諮詢機構形式的意見及建議，有所幫助。

2•3

部門諮詢機構

- (3) 所有擁有百名以上屬員的部門應根據政府當局訂下之若干準則，成立正式諮議會。但有關諮議會的各項細則，應由各部門首長自行決定。

3•8

- (4) 一名銓叙科代表應以試驗性質出席部門諮議會會議。

3•9 (甲)

- (5) 部門諮詢機構的基層應盡量擴闊使所有公務員團體均有代表席位。備方應有選任代表。

3•9 (乙)

- (6) 部門諮議會應大小適中，當過於龐大致在操作上有困難時，應分為若干小組，使意見易於傳達。 3•9 (丙)
- (7) 部門首長應確保所有在諮議會內達成的協議能盡速付諸實行。 3•9 (丁)
- (8) 諮議會應經常舉行時間相隔合理（如每季一次）的會議。但當諮議會尚在形成階段時，可能需要舉行較頻密的會議。 3•9 (戊)
- (9) 諮議會備方應有充份機會評論會議紀錄的草稿。 3•9 (戊)
- (10) 與較低級人員舉行的會議，通常應用粵語進行。必要時，會議紀錄應以中、英文傳閱。 3•9 (己)
- (11) 備方代表應根據銓叙科通告一九七四年第四十五號所載的一般指示，獲准離開工作崗位，出席部門諮議會會議。 3•9 (庚)
- (12) 部門首長或其副手應關心部門諮議會討論的一切事項。 3•10
- (13) 銓叙科在一九七六年發出的部門協商委員會規章範本，應予訂補，然後再公佈週知。 3•10

中央諮詢機構

- (14) 應為低級公務員，包括第一標準薪級人員，成立一個「初級公務員諮議會」。常委會並提出若干一般性準則。4•5
及
4•6
- (15) 警務人員諮議會與管理當局間的現行聯絡應予加強，使能向前者徵詢所有經高級公務員評議會及初級公務員諮議會考慮有關事項的意見。4•9-4•13
- (16) 高級公務員評議會僱傭雙方應一同檢討於一九六八年協議內開的辦法，以視是否仍足應付現時的需要，並考慮改善辦法。4•17
- (17) 高級公務員評議會應採取措施以改善與公務員間的意見交流。4•18
- (18) 政府應為高級公務員評議會及建議中的初級公務員諮議會的備方提供更多人力物力支持。4•19
- (19) 應更廣泛徵詢公務員對眾所關注的問題的意見。4•20

人事管理／關係

- (20) 較大部門應設立類似醫務衛生處的「人5•7

事關係／管理單位」。單位主管應為一名有相當地位、經驗、年資、及人事管理才能的人員。

- (21) 政府應優先分配人力物力予督導及管理訓練，並將訓練發展成為政府的經常責任。 5•9
- (22) 在考慮提升適當人選充任高級管理職位時，人事管理方面的才能應為一項重要考慮因素。 5•9
- (23) 部門首長及屬下高級人員應能真正與員工交換意見，藉以了解他們的感受、冤情、及期望。 5•11

投訴及冤情申訴程序

- (24) 「部門投訴程序指南」，在經過適當修改後，亦可用於處理公務員的投訴。 6•2
- (25) 常委會另外建議若干有關設立投訴程序的準則。 6•3
- (26) 所有部門應設立投訴及冤情申訴程序。 6•4

常委會的任務

- (27) 常委會同意不應介入政府與公務員間的糾紛，但仍將會繼續檢討此問題。 7•1

- (28) 有效的諮詢機構配合優良的員工管理，對減少政府與公務員間的問題及糾紛，應有幫助。 7•2
- (29) 常委會無法在已發表的報告書內逐點答覆各公務員在意見書內提出的問題，但所有意見均獲適當考慮。 7•3
- (30) 常委會未能採納建議，在呈交報告書前作最後階段的諮詢。理由見第7•4段。 7•4
- (31) 常委會發出兩份諮詢文件後所獲得的反應，令常委會感到鼓舞，因此決定日後繼續採用此辦法及其他辦法諮詢僱傭雙方。 7•5
- (32) 常委會將會繼續在諮詢工作方面採取主動，並會致力改善僱傭關係。 7•6

一般問題

- (33) 公務員諮詢機構必須根據本港情況實際需要而設立。 8•2
- (34) 常委會認為協商應是須急切達到的目的，本報告書內開建議即根據此前提而制訂。 8•2

(35) 個別公務員協會或工會應為不受政府控制的獨立團體，他們的未來發展應由各會會員自行決定。 8•3

(36) 據悉政府當局會繼續進行改善整個公務員體制內的意見傳達、諮詢、及員工關係。 8•4

實施建議的辦法

(37) 本報告書所載各項建議，應在可能範圍內，最遲於一九八二年根據一個分期計劃實施。 9•2