

## 第七章

### 常委會在諮詢機構內所擔當的任務

7.1 常委會在檢討過程中會審慎考慮本身在諮詢機構內應擔當的任務。僱傭雙方在這方面提出的意見雖然略有不同，但均具建設性。部份人士希望常委會在管理當局與公務員間的糾紛中擔任「仲裁」、「公正人」、及「調停人」，但其他人士則提出警告謂：若常委會直接參與糾紛調解，則可能會產生相反效果，尤其是當糾紛涉及薪俸或服務條件，或糾紛是由常委會所提出的建議引起之時。經考慮各點後，常委會贊同大多數人的意見，認為不應介入糾紛，但仍將會繼續檢討此問題。

7.2 在常委會成立後的二十個月內會發生若干糾紛，這些糾紛因屬管理方面的問題，故不在常委會的職權範圍內，並應由有關員工與當局協商，謀求解決辦法。常委會相信有效的諮詢機構配合優良的員工管理，對減少作為僱主的政府與其僱員間的問題及糾紛，應有幫助。

7.3 自第二號報告書公佈以來，常委會曾多次接獲僱方的批評，認為常委會似乎未有充份考慮或答覆他們在意見書內提出之意見。常委會欲藉此機會指出，公務員職系達六百之多，而提交的意見書有長達百頁者，致令常委會甚難或甚或無法在已發表的報告書內逐點作答。但常委會可以再次保證在對任何一個職系或問題作出決定前，已認真

考慮每一份意見書。

7.4 響應諮詢文件而提交的意見書中，有一項建議認為常委會在將建議呈交總督前，應先作最後階段的諮詢。接納此項建議會有實施方面的困難。第一，作為一個獨立諮詢組織，常委會須直接向總督報告；常委會並非一個談判組織。第二，此類諮詢肯定會引起難以接受的延誤，因為現時有職系六百個，公務員約十三萬人，要對常委會擬提出的建議取得一致意見是近乎不可能的事。第三，常委會提出的建議必須顧及社會的整體利益，包括廣泛的財經因素在內，而這類因素並非一定與公務員的期望相符。第四，常委會亦須同時顧及內部相對關係，維持職系間在薪俸方面的合理關係，以求做到公平不偏倚。基於以上種種原因，常委會未能採納上述建議，在將報告呈交總督前進行最後階段的諮詢。

7.5 這並不表示常委會不會繼續在制訂建議前徵詢僱傭雙方的意見。剛好相反，常委會自最初成立以來，即十分重視與僱傭雙方的諮詢。在未着手進行一九七九年的公務員薪俸原則及程序檢討與今次的公務員諮詢機構檢討前，常委會均曾分發諮詢文件予僱傭雙方，籲請雙方提交意見，所獲得的反應，令常委會感到鼓舞（首次諮詢文件接獲意見書一百八十多份，而第二次亦接獲七十多份）。常委會日後的主要研究工作擬繼續採用此諮詢辦法。此外，與

公務員團體及各部門首長舉行的頻密會議亦令常委會更明瞭他們的要求、困難、及期望，而前往各部門訪問則使常委會成員有機會親自目睹公務員的工作情形，將筆墨形容的困難與實際情況相聯繫，常委會對此類會議及訪問深感興趣，認為有裨助，並將在日後進行研究時繼續舉行。

7.6 至目前為止，在發展公務員協會、政府當局、與常委會三者間的聯繫方面所做的工作，已相當多，但有待進行的仍不少，常委會在發展現行聯絡辦法方面，將會繼續採取主動，並會盡其所能致力改善僱傭關係。在履行此項重要任務時，常委會極為重視及依賴各公務員協會及全體公務員的鼎力支持合作無間。