

公務員諮詢架構
諮詢文件

一．引言

公務員薪俸及服務條件常務委員會上次檢討公務員諮詢架構時，是在一九八〇年。常委會檢討過諮詢架構後，撰寫了建議報告書，即第四號報告書，並在一九八〇年九月發表。此等建議獲政府當局接納，分期推行，並於一九八二年完成。

常委會在第四號報告書第9.3段稱將會就所得經驗再行檢討公務員諮詢架構。由於第四號報告書所載的建議在四年多以前推行，而政府當局及職方協會又曾要求常委會將現行諮詢制度作全面性檢討，以求改良，常委會因此準備將公務員諮詢架構再提出研究。

本文件就現有公務員諮詢架構的三個互相關連的階層，即中央、部門、及個人階層提供資料，同時邀請職方及部門管方發表意見，商討如何進一步改善現行制度。

二．中央諮詢架構

中央諮詢程序中，諮詢團體是高級公務員評議會、第一標準新級公務員評議會、以及警察評議會。這三個中央評議會各有管方及職方代表，討論的是與全體公務員有關的問題，例如薪酬檢討、津貼、假期賺取率、房屋、旅費等。

高級公務員評議會

政府與三個主要職方協會，即香港外籍公務員協會、香港政府華員會、以及本地高級公務員協會，於一九六八年訂定協議，成立高級公務員評議會以後，基本組織一直未有改變。上述三個構成高級公務員評議會職方的協會，是橫跨公務員職系的工會，除首長級、第一標準薪級及警察三類公務員以外，代表所有公務員利益。

目前，可加入高級公務員評議會職方的只有上述於一九六八年與政府簽署協議的三個主要職方協會，以及其他後期倘能符合條件而獲布政司中央政府認可的公務員協會。評議會入會條件訂明，會員必須是按職工會條例登記的公務員工會，工會成員主要應是繳費的個別公務員，而會籍數目又須大至足令中央政府認可。此等限制條件結果將較小的工會與職方協會，甚至聯會等排除在外，因為在現行工會政策下，聯會不能登記為工會。因此，常委會認為，加入評議會的條件可能應予放寬，容許較小規模的職方協會參加；但另一方面，又恐妨參加組別眾多，難於運作，會影響評議會的功能。

在現行制度下，布政司在諮詢過高級公務員評議會後，有權代表中央政府承認任何職方協會的資格，容許該會加入評議會職方。有人提議將這方法改為選舉方式。選舉方式作為一個概念，顯然具有吸引力；但在實際及行政上卻有缺點：設計一套公平的選舉方式並不容易。同時，以一套前未嘗試過的新方式取代已證實可行的現行方法，在現今香港社會本身正面臨重大政治轉變的時刻，可能導致不必有的動盪，以及公務員之間的政治紛爭。因此，常委會認為，選舉方式不宜在現階段推行。

徵詢意見

常委會歡迎大家就下述兩項提供意見：

- (甲) 高級公務員評議會現有的代表性應否提高。
- (乙) 假如應予提高，當如何進行。

第一標準薪級公務員評議會

第一標準薪級公務員評議會是在政府實施常委會第四號報告書的建議時成立，用以擴充溝通途徑，與高級公務員評議會上未有代表的職方聯絡。第一標準薪級公務員評議會代表第一標準薪級的全體利益，目前職方成員有六個，即香港政府華員會、香港公務員總工會、香港政府水務局華人職工會、香港市政事務署職工總會、市政事務署九龍職工總會、政府園務環境衛生華人職工會。現在，第一標準薪級公務員人數凡達一千人的公務員工會，均有資格申請加入評議會。

不過，當愈來愈多工會的會籍超達一千人的最低入會限額時，如此較為寬大的條件會使第一標準薪級公務員評議會變成尾大不掉，難以運作。另一方面，若干個別公務員又同時擁有多過一個工會或協會的會籍，此類雙重會籍必須取消，各職方級別的代表性程度方能確立。

徵詢意見

常委會歡迎大家提供意見，應如何提高第一標準薪級公務員評議會的代表性。

警察評議會

法律規定，警察不得加入工會，因此，他們的利益便不能由橫跨公務員職系的工會在高級公務員評議會上代表。政府當局鑑於警隊的規模及性質，以及常委會第四號報告書所提的建議，說當局與高級公務員評議會上未有代表的職方團體之間的溝通途徑應予擴充，因此在一九八二年七月成立警察評議會，作為溝通途徑，就各項公務員問題向警察諮詢。現行制度看來運作順利，似乎並無明顯需要大事改革。不過，常委會亦樂於聆聽有關方面的意見，研究如何改善現行制度的效率及功能。

三．部門諮詢架構

常委會第四號報告書強調在部門階層成立正式評議會的重要性。自此以後五十多個各擁有最少一百名屬員的部門先後成立了超過七十個部門協商委員會。

部門協商委員會大致上有效，亦能順利運作，促進管方與職方之間的瞭解，協助防止無謂衝突，更提高了部門的工作效率。

部門協商委員會主要集中討論與部門內職員有直接關係，或影響部門工作的問題，但卻不廣泛介入與整體公務員有關的問題上。此項措施可能須予持續，因為部門協商委員會的討論範圍倘若擴充，包括與整體公務員有關的問題，則部門協商委員會與中央諮詢評議會的作用，恐怕會變成重複。

徵詢意見

常委會歡迎大家就下述兩項提供意見：—

- (甲) 部門協商委員會的討論，通常是否只應局限於部門問題。
- (乙) 部門階層的諮詢程序如何可以改善。

四．個人階層諮詢架構

管方與職方之間現在的溝通，除在中央及部門兩個階層有正式諮詢架構外，又輔以其他途徑，讓職員團體或個別公務員得以向管方表達意見。其他溝通途徑有下列多種：—

- (一) 由個別公務員或公務員團體直接向部門管方表達意見；
- (二) 各職系管方與職方協會之間的按期聯絡與諮詢；
- (三) 職員投訴程序；
- (四) 職員意見計劃；
- (五) 公務員刊物，如「公務員通訊」等；
- (六) 與銓叙科員工關係組的聯絡與諮詢；
- (七) 部門福利主任或高級職員的親善訪問。

此等措施似乎已為個別公務員提供了有效途徑，讓他們得以就個人利益問題表達意見。

徵詢意見

常委會謹請大家提供意見，研究上述措施應如何進一步改善。

五．一般意見

常委會歡迎公務員、公務員協會、以及部門管方就現行公務員諮詢架構及往後發展作出評論、及提供建議。所有評論及建議常委會在檢討公務員諮詢架構時均會仔細考慮。

意見書須於一九八七年四月三十日之前送交

香港夏愨道十八號海富中心第一座1801室
公務員薪俸及服務條件常務委員會
秘書長收