

有關結論和建議的撮要

段數

紀律人員諮詢架構

- (1) 應該成立一個新的評議會，成員包括警察以外所有紀律人員的代表。 3.14
- (2) 新設的評議會應稱為警察以外紀律人員評議會。 3.14

高級公務員評議會

- (3) 現行制度自一九六八年實施以來，為管職雙方提供了一個適當的對話途徑，而且一直成功運作，保持高度穩定性。 3.41
- (4) 只有在兩個薪級表已經合併的情況下，才應考慮將高級公務員評議會與第一標準薪級公務員評議會加以合併。 3.44
- (5) 高級公務員評議會現行的架構及入會制度，不應作出重大的更改。 3.45
- (6) 當局應與員方成員進行磋商，修訂高級公務員評議會的人會準則，使到這些準則更加明確。 3.47
- (7) 應該訂定適當的標準及程序，用以監察高級公務員評議會的所有員方成員是否一直符合有關準則的規定。 3.48
- (8) 高級公務員評議會的人會準則應公布給所有公務員協會知悉，俾供參考。 3.49
- (9) 應鼓勵高級公務員評議會的三個成員協會加強招募會員方面的努力。 3.52

- | | <u>段數</u> |
|---|-----------|
| (10) 高級公務員評議會還要多盡點力，向全體公務員報告評議會的工作程序和討論項目；同時評議會的員方應改善與所代表的會員之間的溝通關係，以鼓勵公務員參與諮詢程序。 | 3.53 |
| (11) 應考慮更改高級公務員評議會的名稱，將「高級」兩字刪去。 | 3.54 |

第一標準薪級公務員評議會

- | | |
|--|------|
| (12) 當局應與員方成員進行磋商，以訂定一套入會準則；這套準則的規定應與建議中的高級公務員評議會入會準則相似，而且對現有成員和可能加入的新成員皆同樣適用。 | 3.82 |
| (13) 應訂定一些標準及程序，用以監察評議會的成員是否一直符合入會準則的規定，特別是有關會員人數的規定。 | 3.83 |
| (14) 現時只限有一千名會員的工會申請入會的規定不應更改；如果認為有絕對的必要加以更改，必須作為全面修訂入會準則方案的一部分。 | 3.84 |
| (15) 大部門的公務員協會應獲鼓勵，如有需要且應獲得幫助，使加強招募會員方面的努力，俾能符合評議會的人會資格。 | 3.86 |
| (16) 現時不許聯合會加入評議會的政策，應保持不變。 | 3.87 |
| (17) 評議會現時的結構不應更改。 | 3.89 |
| (18) 有關雙重會籍的問題無須即時採取措施加以處理，但應經常檢討這個問題。 | 3.92 |

	<u>段數</u>
(19) 當局應考慮讓第一標準薪級公務員評議會亦訂立有關規定，俾能要求成立調查委員會來解決爭議。	3.96
(20) 當局應訂定一個期限，說明審核評議會入會申請的工作通常需時多久才完成。	3.98
(21) 評議會員方應不斷努力，以改善與所代表的公務員之間的溝通關係。	3.99
 <u>部門協商委員會</u>	
(22) (i) 現時部門協商委員會主要以部門問題為討論重點的安排，應保持不變；	4.19
(ii) 與整體公務員有關的問題如果影響及部門員工的利益，亦可在部門協商委員會會議席上討論，但與薪酬水平及薪酬調整有關的問題，則屬例外；	
(iii) 在上文第 (ii) 節的規定範圍內，某一問題應否在部門協商委員會會議上提出討論，須由有關部門管職雙方共同決定。	
(23) 現時公務員協會要在部門協商委員會上取得代表席位，其會員人數必須符合規定；這個會員人數規定應予降低，讓擁有所屬部門有關職系 25%職員為會員或最少有 500名會員（兩者以較少者為準）的協會，可以取得代表席位。	4.24— 4.25
(24) 部門協商委員會現時選舉代表的安排，應保持不變。	4.26
(25) 當局應促請各部門首長留意，職方代表的選舉，須由員工自行決定。	4.27

	<u>段數</u>
(26) 當部門的任何職系有極大部分職員（如 80%）已加入一個公務員協會為會員，而該協會在部門協商委員會上又已有代表席位者，應規定這個職系不可再自行選舉代表。	4.28
(27) 當選舉部門協商委員會代表時，點算選票的工作應在所有有關職員面前進行。如果不能，最低限度應邀請各參選者親自觀看點票工作。	4.29
(28) 如果部門協商委員會的規章內訂明職方可以有首席發言人，有關部門首長應確保已選舉了這名職方首席發言人。	4.30
(29) 部門首長應決定應否從職方代表中選出一名職方秘書，但 <u>一定要</u> 徵詢職方的意見。	4.31
(30) 根據原則，部門所聘用的全部職員，包括部門合約職員，都應該在部門協商委員會上得到代表。	4.33
(31) 當局應研究若干大部門的協商委員會，應否分成較小的組織。	4.34
(32) 中央層面和部門層面諮詢架構的關係，應保持不變。	4.36
(33) 職方代表與他們所代表的公務員之間的溝通關係應予改善；特別是部門協商委員會的會議議程和紀錄，應分發給屬下職員和公務員協會。	4.37
(34) 作為一項通則，職方代表如欲與他們所代表的公務員進行磋商，應在辦公時間以外進行。	4.38
(35) 應對部門協商委員會的功能和任務多作宣傳。	4.39

個人層面的諮詢

- (36) 當局應鼓勵多些部門設立員工關係/福利組。 5.4
- (37) 凡沒有設立員工關係/福利組的部門，在實際環境許可下，應指定最少一名人員負責照顧員工關係及福利事宜。 5.5
- (38) 所有負責員工關係事宜的人員，最好曾經接受適當的人事管理訓練，並應對政府的有關政策和措施有相當深刻的認識。 5.5
- (39) 部門所採用的非正式諮詢安排，應廣為提倡。 5.7
- (40) 員工投訴程序的準則應訂明有關安排，以便部門指派適當的人員擔任不同職級公務員的員工投訴主任，並應加入有關宣傳這項程序的條文。 5.10
- (41) 當局應研究可否將公務員建議書計劃移交部門層面執行。 5.15-5.16
- (42) 有關施行公務員建議書計劃的政策和措施，應予修訂。 5.17-5.20
- (43) 公務員通訊應增加出版的次數，而這份刊物的編輯方針也須覆檢。 5.23
- (44) 部門的高級職員應多進行親善訪問。 5.25

公務員薪俸及服務條件常務委員會

- (45) 常委會的任務應保持不變。 6.6
- (46) 當局應發出一份總務通告，提醒全體公務員留意常委會所擔當的任務。 6.6

段數

- (47) 有關委任常委會成員的現行安排應保持不變。 6.8
- (48) 常委會秘書處職員不應由專家及專業人士擔任，而應維持現行的措施，在有需要時聘用顧問公司來進行專門的研究工作。 6.9
- (49) 常委會擬向總督提出的建議，不可在呈交總督前先與公務員討論。 6.11

公務員諮詢架構的進一步檢討

- (50) 公務員諮詢架構應經常檢討。 7.1

以集體談判方式取代諮詢制度

- (51) 現行的諮詢制度應保持不變。 7.2-
7.3

建議的實施

- (52) 當局應擬定分期實施計劃，俾本報告書內的建議盡快得以實行。 8.2