

第三章

公務員諮詢架構檢討

3.1 本會在去年的工作進度報告第三章內，已提及會於一九八八年繼續檢討公務員諮詢架構。本會於一九八七年發出諮詢文件後，獲得個別公務員、公務員協會及部門管理當局踴躍回應；我們收到107份意見書，就如何進一步改善現行公務員諮詢架構，表達各種不同的意見。鑑於這個問題十分繁複，我們決定於一九八八年三月成立一個專責委員會，負責深入加以研究。

3.2 如上一章所提及，在檢討諮詢架構的工作進行期間，本會又獲政府邀請授命對所有紀律部隊的薪酬及服務條件，進行一項獨立的檢討。有鑑於此，我們認為適宜提早就紀律人員諮詢架構問題作出建議，以便與上述的獨立檢討工作同步進行。因此，本會把這個問題分開處理，作為首項的任務，並於六月間完成有關事項的商議。本會的有關建議，包括在中央層面為警察以外紀律人員成立一個評議會，載於一九八八年六月十六日呈交總督的函件內(附錄六)。

3.3 隨後，我們着手對現行制度內的各種諮詢途徑，全面加以研究。在進行這項工作中，我們對個別公務員、公務員協會及部門管理當局回應本會一九八七年一月所發出的諮詢文件的意見，以及曾於一九八八年九月間與我們會晤的十三個主要公務員協會代表所提出的意見，全部都有加以考慮。

3.4 本會於一九八八年十一月完成整項檢討工作，並於十二月向總督提交報告書，呈陳有關檢討結果和建議；該份報告書其後發表為常委會第二十一號報告書－公務員諮詢架構。現於下文各段撮述報告書的主要結論和建議。

紀律人員諮詢架構

3.5 回應諮詢文件的人士所提出的其中一個主要問題，是有需要讓皇家香港警察隊以外的紀律部隊人員，在中央層面有較佳機會反映意見。我們留意到紀律部隊和其他公務員職系，皆大力支持這項提

議，而我們亦贊同他們的意見。我們曾考慮過應否擴大現設的警察評議會，使包括其他紀律部隊的代表，但察覺到警隊的人員在參與職工會活動方面是受到特別法律拘限的。經考慮各項情況後，本會建議成立一個警察以外紀律人員評議會，使到所有紀律部隊的人員在中央層面都充分得到代表。

高級公務員評議會

3.6 我們認為高級公務員評議會自一九六八年成立以來，為管職雙方提供適當的對話途徑，而且一直成功運作，保持高度的穩定性。據我們的看法，即使對現行制度作出重大的改變，仍不可確保現有代表性程度一定會提高，而作出這樣重大的改變，必然在公務員之間引起巨大的動盪，並會徹底破壞現行制度的穩定性。因此，本會建議高級公務員評議會的現行架構和入會制度，不應作出重大的更改。

3.7 不過，我們建議把高級公務員評議會の入會準則訂得更為明確，並把這些準則公布周知。我們認為此舉可確保現行制度保持開放，可讓任何認真、具有信譽而又符合入會準則的協會申請加入，同時，如果有較多協會能夠符合指定的入會準則並隨之成功加入評議會，那麼代表性亦自會提高。為了避免別人對高級公務員評議會存有誤解，以為這個評議會主要為高級公務員而設，我們又建議更改評議會的名稱，例如考慮採用「公務員中央評議會」的名稱，又或如果建議中的警察以外紀律人員評議會得以成立，則可考慮採用「總薪級公務員評議會」的名稱。

第一標準薪級公務員評議會

3.8 從回應諮詢文件的意見中，我們發覺各人普遍對現設的第一標準薪級公務員評議會的運作滿意。我們認為，這個評議會所面對的主要問題不在於其代表性，而在於其規模是否易於管理。我們雖認為不應對評議會的現行架構作出重大的改變，但亦建議政府與評議會的員方代表進行磋商，為評議會訂定一套全面的入會準則；這套準則應依據建議中高級公務員評議會應採的方針制定，而且對現有成員和可能加入的新成員皆同樣適用。現時，評議會只訂有一項簡單の入會規定，即申請工會須擁有最少一千名繳納會費的第一標準薪級會員，方可加入評議會為成員；訂立上述的準則後，便可取代這項簡單的規定。

3.9 本會在諮詢文件內，提出有部分公務員擁有多過一個工會會籍的問題，並詢問在確定某一申請加入評議會的工會是否符合指定的會員人數規定之前，應否先減去這類雙重會籍的人數。根據收集所得的意見，兼且有鑑於要設計一個公平的方法來減除擁有多重會籍的人數，在實行上存有困難，本會建議無須即時採取措施處理這個問題，但當局應經常加以檢討。

部門諮詢架構

3.10 我們認為現設的部門諮詢途徑，可有效地讓管職雙方討論關乎員工利益的部門問題，並同意部門協商委員會應主要以部門問題為討論重點。不過，我們亦認為與整體公務員有關的問題，如果影響到部門員工的利益，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。

3.11 本會建議把有關公務員協會可在部門協商委員會上取得代表席位的最低會員人數規定，適當降低，讓擁有部門有關職系至少25%（或至少500名，兩者以較少者為準）職員為會員的協會，可以加入。此外，當部門任何職系有極大部分職員已加入一個公務員協會為會員，而該協會又已在部門協商委員會上有代表席位者，應規定這個職系不可再自行推選代表。

3.12 我們的看法是，由於部門協商委員會應主要以部門事務為討論重點而中央評議會則只應處理與整體公務員有關的問題，因此並無有力的理由證明必須在這兩類機構之間建立代表性連繫。為此，兩者之間現有的關係應維持不變。此外，我們又曾建議改善職方代表與推選他們的公務員之間的溝通關係，並對部門協商委員會的功能和任務以及其他工作安排，多作宣傳。

個人層面的諮詢

3.13 整體而言，本會對其他可利便管理當局與公務員團體或個別公務員交流意見的溝通途徑，感到滿意，但亦有根據回應諮詢文件的意見，提議進一步改善某些地方。我們建議政府鼓勵更多部門設立員工關係/福利組，同時負責員工關係事務的人員，最好曾接受適當的

人事管理訓練。我們認為部門層面所採的非正式諮詢安排，應廣為提倡。銓叙科所發出的員工投訴程序準則應訂明有關安排，以便部門指派合適的人員擔任不同職級員工的投訴主任，並應訂立有關宣傳部門員工投訴程序的條文。此外，我們認為現行的公務員建議書計劃過度集於中央，故建議政府研究可否把這項計劃移交部門層面執行；又建議公務員通訊增加出版的次數，而編輯方針也須重新研究。

常委會在諮詢制度中的任務

3.14 我們又曾探討常委會在諮詢制度中的任務、組織和諮詢程序，所得結論是：常委會的任務應保持不變，即作為總督的獨立諮詢機構。本會將維持一貫的做法，於充分考慮各有關方面表達的意見，以及兼顧公務員整體以至社會各階層的利益後，才提供意見。我們又確定，有關常委會成員組織和諮詢程序的各项考慮因素，現時仍然適用，故不應作出更改。

建議的實施

3.15 本會建議政府擬定分期實施計劃，俾有關報告書內的建議盡快得以實行。我們又指出，任何諮詢架構都必須根據公務員制度不斷轉變的需要，逐漸演進，因此本會將會不時就這一方面進一步提供建議。