

## 呈 立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議

### 公務員的諮詢機制

在4個中央公務員評議會之中，高級公務員評議會(下簡稱「高評」)最受關注。然而，部份論者對於高評的代表性、加入高評的準則等的認識或有所誤解，致立論有偏頗之處。香港政府華員會希望能提出自己的看法。

#### 甲. 高評的代表性不容置疑

1. 1968年高評成立之時，由於討論的問題涉及整體公務員的事宜，因而邀請了3個跨部門、跨職系、跨薪級表，包括不同聘用條款的成員工會加入。時至今日，高評仍維持最初創會的成員並無增加。原因是在此期間，公務員工會數目雖有大幅增長，不可忽略的是，所成立的工會，幾乎全部是部門或職系、職級工會，人數不多，規模有限。31年來，類似高評3個成員的公務員工會，一直是鳳毛麟角。
2. 同樣不可忽視的一個事實是，31年來，隨嶧公務員人數的大幅增長，高評職方與時並進，不斷發展壯大，代表性有增無已：
  - (1) 高評職方的會員人數佔公務員總人數達70%之多。
  - (2) 職方3個成員工會的代表性涵蓋整個公務員隊伍的所有不同層次:-
    - 不同聘用條款；
    - 海外及本地僱用的華洋公務員；
    - 高、中、低級公務員；
    - 不同薪級表；
    - 文職與紀律部隊(警察除外)。
  - (3) 華員會的代表性無可辯駁:-
    - 不單是公務員隊伍之中，也是全港所有職工會中最大的一個；
    - 有超過85年的悠久歷史，除香港淪陷期間外，不曾中斷過會務活動；
    - 擁有80個分會(等同於獨立註冊的工會)、

31個盟會(均為獨立註冊的工會)、

近千人工會幹事(大會代表、理事、委員、小組委員、分會執行委員等)。

- (4) 高評職方經常就涉及全體公務員(不單單涉及某一個或某幾個職系)的事宜深入研究、廣泛討論、力求共識，並在發表意見、製訂立場前後，常常進行內部廣泛諮詢。例如《公務員體制改革諮詢文件》發表後，華員會曾舉辦了1場百人答問會、5場共400多位幹事參加的諮詢座談會，並收取了近600份意見書，等等。
- (5) 華員會的諮詢機能是否不「中肯」：
  - 公務員總工會質疑高評的代表性和認受性，其中最強烈的理由是華員會「得到資助及優待」、「賺取金錢以推廣會務」。
  - 「賺取金錢以推廣會務」是本港許多工會賴以發展的手段之一。質疑者並無例外；華員會亦然，並且是堅持走正途、倡導廉政的一個工會。
  - 如此質疑既無根據，又不公允。華員會之所以能夠與時並進，發展壯大，依靠的是自力更生，是她多年來堅持獨立自主、負責認真、進取穩健及政治中立的原則的結果，成績有目共睹。

## 乙. 加入高評的準則是基本要求

3. 自高評成立以來，只有在近十幾年內有一個工會先後兩次提出過的申請交予評議會進行諮詢。審議的根據是申請者是否符合加入高評準則所列的要求，結果是第2次申請時仍然不符合條件。
4. 準則所列的要求其實只是一些基本要求，例如：
  - (1) 大多數會員須為已個別繳交週年會費的會員——官方提供的資料顯示申請者的工會實際上只有40名這類的會員，其他會員均不須繳交任何費用；而該會向職工會登記局申報的會員人數有萬餘名，但與其主席透過傳媒宣稱有5萬人之多的數字有很大的距離。
  - (2) 申請的工會應能提供一份完整的會員名單——無法做到。
  - (3) 工會須有經職工會登記局確認的、良好的財政狀況——財政狀況無法支持會務正常運作；某次週年大會竟無財政報告。
  - (4) 工會收入的大部份應來自會費及其他正常來源，外間捐款不應是工會主要收入的來源——資料顯示似乎情況有別。
5. 由此可見，既有一套加入高評的準則，則只要申請團體真正符合一些基本要求，高評職方斷無反對之理。再者，根據《1968年協約》，接納與否最終由政府決定。因而，並非由於職方的「壟斷」，事實是有關

工會尚不符條件，因而未能加入高評而已。

6. 儘管如此，華員會抱開放態度，願與各有關方面討論準則的合理性。

### 丙. 未來發展應更重內涵

7. 有建議應成立更多的中央評議會。華員會擔心此舉將令評議會處理、關注事宜分拆過細，不利通盤考慮整體公務員的利益，有礙公務員隊伍的團結。
8. 評議會應如何運作，才能充分發揮職方的作用？職方應如何積極分析研究、參與討論，並就有關事宜，與官方共同制定切實可行的方案？這方面的發展應是關注的重點，否則徒具諮詢架構的形式。
9. 當前，擺在政府當局以及全體公務員工會團體面前的頭等大事，應是如何合理進行體制改革，以改善政府服務的效率、效用，又得以保障各級公務員的合情合理合法的權益。參與工作小組的職方代表(其中包括尚未加入評議會的團體)應能體會到，公務員工會能否團結、爭氣、據理(經深入研究後提出的理據)力爭，才是關鍵所在。本會願與各有關人士、團體，透過公務員內部機制，理性、客觀地探討如何進一步改善現行諮詢機制，令它更開放，更有利於凝聚公務員隊伍、更有利於推動建立健康的員工、僱傭關係。

香港政府華員會  
1999年12月20日