

立法會公務員及資助機構員工事務委員會
中區皇后大道8號
立法會大樓

1999年12月20日-公務員的諮詢機制

對於在1999年12月20日討論之事項本會有如下之意見：---

1. 工務員在中央層面的諮詢機制

目前中央諮詢架構的詬病之一，就是諮詢層面不夠全面，對於行業性工會，部門性工會的意見，甚至知情權都被忽視，就算有亦只是有被諮詢而沒有談判權，雖然他們已經聯合起來，但還是被拒於談判架構之外，這種不健全及單向的諮詢機制，令到一群比較進取的工會，漸漸地失去對中央性的事務的關心；或直至不能忍耐時，便採取更為激烈行動，以迫使中央政府作出回應。

另一方面，當局希望中央性的事務作更廣泛的諮詢時，礙於沒有正式渠道，便只好「犯規」諮詢，遠者如新長俸計劃，近的有公務員體制改革，都需要透過部門協商會議，來向部門工會諮詢，明顯地超越部門協商會議章程中，部門協商會議只限討論部門內部事務的規定。

我們亦留意到最近當局還有更壞的做法，就是先向新聞媒介發放資料，而員工方面消息來源，亦只能透過傳媒獲得。但以傳媒常見段章取義，語作驚人，又只得半信半疑，互相打聽，不是錯過表達意見的機會，便是造成疑慮或透過傳媒作出錯誤的回應。做成對政府聲譽不必要的傷害。

現在資訊開放，我們當然接受普羅大眾應該有權知道公務員的事情，但深切希望，作為當事人或當事人的代表，應該早日獲得正式的全面諮詢文件，從而知道中央性事務的改變計劃，在適當的時

限前，可充分準備表達正確及合適的意見。

...../2

還有，我們留意到當局對公務員工會的建議，時常沒有正式的回應。儘管我們可以觀察到當局作出調整，或是依然我行我素，但最低限度，當局亦應給提出意見的團體，表示收到他們的意見後，當局已另作決定或維持原意。

2. 公務員在部門層面的諮詢機制

對於房屋署公司化的進展，我們亦發覺部門是沒有全面與部門員工諮詢及協商後，及在有一妥善解決方法前；便向傳媒發放消息，促使員工作出激烈反對行動。

在此，我們認為在部門的諮詢機制，有必要加入談判的功能，以便對部門政策發生大改變時，在部門層面便可作出迅促、及時而有效的功能以解決問題。

主席

文銳光

一九九九年十二月四日