

如此回應公務員訴求 當局手法拙劣、傲慢！ 保障公務員免受語言暴力傷害 指引軟弱無力！

本會前曾報導，2013年7月發生女教師在旺角鬧市以粗言穢語辱罵執勤警員的“粗口事件”之後，因事涉公務員職安健、工作尊嚴，本會強烈要求政府作為僱主，須承擔起保護不論紀律部隊或文職公務人員免受語言暴力傷害的責任。為此，本會向公務員事務局局長提出了具體的要求：一是仿效醫管局制定恰當法例/條例，保障公務員；二是制定語言暴力的指引，供部門因應其特點/實際情況而細化具操作性的程序/措施（詳見華員報第207及209期）。

拒不溝通，但搞突然襲擊

意見提出後好久，直至“粗口事件”一周年之際，當局突然發出了《公務員事務局通告第5/2014號》預覽本及《工作中遇到暴力事件的處理指引參考要點》（《處理指引》）。因認為有關指引遠不足協助公務員有效應對語言暴力的侵害，本會先根據慣例要求當局停止發出有關通告，並在諮詢了會內的意見後，於2014年8月中向公務員事務局提出了多項改善建議（詳見華員報第213期）。這之後當局還是杳無音訊，不見有任何正式或非正式的“溝通”和商議，卻不料它搞起了“突然襲擊”：2014年11月3日，當局突然回信本會，更不容本會有機會反應，便在翌日11月4日正式發出了《公務員事務局通告第6/2014號》，有意制造既成事實！

手法拙劣、傲慢，奇怪現象傳遞什麼訊息？

公務員事務局在回信中表示，除本會外，各中央評議會“均沒有就通告（預覽本）所頒布的指引提出異議”！這是否暗示，所有其他評議會成員都沒有意見，本會的意見就不必重視呢？令人質疑的是，當局為什麼先是在2014年7月發出通告預覽本之前，拒不與本會進行任何正式或非正式的“溝通”和商議？其後又在2014年8月本會批評了它並提出了多項具體改善建議之後，仍拒不“溝通”，卻突然正式發出有關通告？為什麼當局的手法既拙劣、又傲慢！

本會對它的批評是否無理指責？讓我們看看：

- 公務員事務局鄧國威局長曾在前年（2013年）1月本會本屆理事就職典禮暨週年會員聯歡聚餐上致辭時公開承諾：“公務員事務局會繼續與華員會……保持溝通，共同為制訂有效的公務員隊伍管理政策而努力”。當局有履行它的承諾嗎？

- 一直以來，不要說平時，即使有事的時，當局與職方仍極少溝通，不知何故，本屆更甚。這一次，公務員事務局明知本會十分關注語言暴力這一工作場所危害 (workplace hazard)，並已在差不多一年前向它提出了正式要求，但當局在撰寫或發出預覽本之前，不但與本會沒有任何溝通，連“公務員職業安全健康工作小組” (主席由主理公務員職安健的公務員事務局副秘書長3親任，成員有包括本會在內等中央評議會職方以及職安局、勞工處、機電署等的代表)，竟亦全不主動諮詢！
- 令人奇怪的是，當局對自己的承諾不去履行，甚至連本屆政府的新公務員政策，亦不去落實：
 - (1) 行政長官梁振英曾在第1份 (2013年) 《施政報告》接受了本會的倡議，清楚宣示了：“政府十分重視與公務員隊伍的伙伴合作關係；在公務員的管理上，我會要求職管雙方多溝通、多瞭解，透過有關的諮詢管道，坦誠溝通，建立互信互諒的關係”。
 - (2) 2014年，行政長官又在他第2份《施政報告》中再次明白宣示：“政府……會繼續與 (公務員同事) 保持緊密和坦誠的溝通，聽取他們的意見，鞏固互信互諒的關係”。
 - (3) 2014年的《施政綱領》亦宣示：“與公務員隊伍建立緊密的伙伴關係，與職方加強溝通”。
- 本會在45年前的港英年代，曾參與訂定成立高級公務員評議會並由此奠定現行公務員諮詢架構、至今仍有效的《1968年協約》，其第5條規定：“評議會職方與公務員事務局局長和公務員事務局之間可隨時進行非正式諮詢”。由此可見，當局的做法違反了《協約》的規定、有悖《協約》鼓勵的協商精神！
- 問題是：港英年代，尤其是1970年代、1980年代，高級公務員評議會的官職雙方可以有甚多的正式或非正式的“溝通”和協商，特別是事先的諮詢協商，為什麼回歸了，脫離了殖民地統治，尤其是近年特區政府深陷弱勢、疲態，施政日益諸事不順、處處頻受狙擊，特別是本屆政府已宣示新公務員政策之後，情況竟不進反退？這奇怪的現象傳遞了什麼訊息呢？！

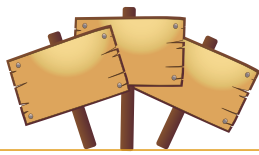
拒不“廣而告之”：通告只局限政府內部

2014年11月4日正式發出的《公務員事務局通告》所作的唯一修正，只是把通告傳閱的級別，由“丙級”，改為“甲級傳閱”，但仍只限於政府內部，不願向社會“廣而告之”，不能收廣泛教育、阻嚇之用。

當局自我弱化對語言暴力的處理

更甚的是，通告夾附的指引內容“原封不動”，拒不作任何修訂。通告的標題突出的仍然是“工作時的人身安全 (Personal Safety at Work)”，指引著重的仍然是對“威脅”、“恐嚇”、“身體襲擊”等“人身安全”的處理，而非純粹的語言暴力。當局淡化、輕視語言暴力對公務員傷害的嚴重性的取態，全無改善！

《處理指引》所列的對應措施，只是叫有關人員向附近的同事“求助”、“通知上司”，再由上司“另外安排地方處理”、“親自處理”或“警告”語言暴力加害者會“停止”提供服務。僅此而已！只是當它上升到對公務員“受到威脅、恐嚇或身體襲擊”，工作地點的秩序受到“擾亂”，即在情況發展到不再是語言暴力性質之時，《處理指引》才給予重視：“聯絡保安人員及/或報警求助”。



《公安條例》並無針對性

當局提到可引用的《公安條例》(第245章)第17B(2)條,針對的只是在辱罵公務員的同時,有進一步干犯其他罪行,有在公眾地方內擾亂秩序的行為。因而《處理指引》實際上無力應對純粹粗言穢語的辱罵,難以保障公務員免受語言暴力傷害!

立法保障已有案例當局孰視無睹

針對語言暴力,當局其實是可以有所作為的。本會就一再介紹了醫管局的附例,並引述了一宗案例,建議政府立法保障公務員。這案例顯示有關法例是可以起一定的懲處和阻嚇的作用:2014年2月17日,屯門裁判法院依據醫管局附例第7條(1)(C)款:“任何人不得在醫院內使用可能令他人厭惡或煩擾的言語”的規定,裁定用粗口辱罵屯門醫院當值醫護人員的一對夫婦罪成,各罰款\$1000。遺憾的是,當局竟孰視無睹,仍以“在現行法律下,純粹辱罵或侮辱他人或公職人員,通常難以構成罪行”為由,拒絕立法。

事實上,立法以後,政府將得以阻嚇、遏制語言暴力,不但可以有效保障公務員的職安健、提振公務員的士氣,還可以盡早避免情況向更嚴重、惡劣的方向發展,有利社會氛圍的淨化。藉此,政府還得以彰顯一個有勇氣、有承擔、積極有為的正面形象,不明白當局為什麼如此“畏首畏尾”!

籲請關注指引實施情況,歡迎向本會反映

有鑑2014年12月4日發出的《公務員事務局通告第6/2014號》附錄II:《工作中遇到暴力事件的處理指引參考要點》已付諸實施,本會特提請本會各分會、盟會、各會員,各公務員工會團體關注其實施情況,尤要關注貴部門有否相關的指引,以及該部門指引能否有效保障公務員免受語言暴力的侵害。歡迎聯絡本會勞動關係委員會反映情況。📞

