



政府總部  
公務員事務局  
香港中環雪廠街 11 號  
中區政府合署西座

CIVIL SERVICE BUREAU  
GOVERNMENT SECRETARIAT  
WEST WING  
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES  
11 ICE HOUSE STREET  
HONG KONG

本函檔號 Our Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/49

電話號碼 Tel. No.: 2810 3112

來函檔號 Your Ref.:

傳真號碼 Fax No.: 2147 3292

電郵地址 E-mail Address: csbts@csb.gov.hk

網址 Homepage Address: <http://www.csb.gov.hk>

香港中環  
昃臣道 8 號  
立法會大樓  
立法會公務員及資助機構員工事務委員會秘書  
陳美卿女士

陳女士：

## 立法會公務員及資助機構員工事務委員會

### 警察評議會職方的意見書

二零零五年十一月十五日的來信收悉。下文闡述公務員事務局(局方)就警察評議會(警評會)職方二零零五年十一月十四日發給公務員及資助機構員工事務委員會的來信所夾附的意見書所作的回應。

我們在二零零五年九月十七日的信件中提及<sup>1</sup>，鑑於職方對華信惠悅為香港總商會進行的調查的結論的誤解，華信惠悅已透過上載於局方網頁的資料文件<sup>2</sup>，澄清 229%這數字並沒有被採納為該調查的結論。

由於政府並無參與香港總商會的調查，我們並不適宜評論有關發放該調查的結果的安排。但從上述華信惠悅提供的資料文件中可見，香港總商會在二零零三年二月十二日發出的新聞稿中已指出，“香港總商會調查中最相關的調查結果是公務員的總薪金較私營機構的上四分位值高出17%”。

<sup>1</sup> 請參閱二零零五年九月十七日回信第四頁第一段。

<sup>2</sup> 有關資料文件可於以下網址下載：  
[http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/20050817note\\_c.pdf](http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/20050817note_c.pdf)。

就警評會職方所關注的角色衝突問題，我們希望指出華信惠悅已公開確認，該公司之前參與其客戶的調查工作，並不會直接或間接、或以任何形式約束或限制該公司現正進行的公務員薪酬水平調查。<sup>3</sup>

我們認為有關“公務員事務局局長在是次招標程序中並未能公平、正直或公正地行使其行政管理權”的指稱是毫無根據的。正如我們在二零零五年十月十九日的回信所解釋<sup>4</sup>，局方一直嚴格恪守政府既定的程序進行遴選及委聘第二階段顧問的工作。在遴選的過程中，確保以同一套預定的評審準則評審所有顧問公司尤為重要。這些準則一經敲定，並告知所有顧問公司後，我們不應亦不能更改這些準則。在這次採購第二階段顧問服務的過程中，我們特別就顧問的工作範圍和評審準則徵詢職方(包括警評會職方)的意見<sup>5</sup>，然後才敲定有關的細節，並告知相關的顧問公司。事實上，假若基於一些並非預定的考慮因素，在事後為針對某顧問公司而更改這些評審準則，則遴選工作便不是公平、正直和公正。

在擬備和修訂這次薪酬水平調查方法的過程中，過去兩年透過第一階段顧問的工作，我們確實已吸納了不少職方成員提出的意見。從較早前為諮詢小組所擬備並分發給所有公務員的文件<sup>6</sup>中可見，儘管個別職方成員對於調查方法可能會有不同見解，最後經敲定的調查方法確實是經過與職方緊密商討的過程後制定的。

我們相信諮詢小組的會議記錄應已充分反映與會成員所表達的主要意見，包括個別成員認為在調查方法上仍未能達至共識的意見。有關在二零零五年九月二日及十四日與第二階段顧問進行的兩次技術性討論，我們已製備了一份意見摘要，以供職方成員作為記錄。載於意見摘要內的出席成員名單已顯示警評會職方並沒有出席該兩次技術性討論。

警評會職方認為在二零零五年六月十三日的諮詢小組會議上，華信惠悅對於曾參與香港總商會的調查採取迴避的態度。根據我們的記錄，當日出席該會議的華信惠悅代表在會上解釋，由於他們並沒有親身參與有關調查，因此需要翻查公司記錄才可作出確實答覆。經與曾經參與該調查的同事查證後，華信惠悅的代表已在該次會議的較後時間確認該公司曾參與香港總商會的調查。

---

<sup>3</sup> 請參閱二零零五年九月十七日回信第三頁第一段。

<sup>4</sup> 請參閱二零零五年十月十九日回信第一頁第二段。

<sup>5</sup> 請參閱二零零五年九月十七日回信第三頁第三段。

<sup>6</sup> 有關文件夾附於二零零五年三月二十四日公務員事務局局長給同事的信的附件 A。該文件可於以下網址下載：[http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/SCS\\_c\\_a.pdf](http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/doclib/SCS_c_a.pdf)。

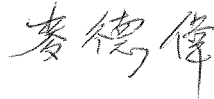
按經採納的調查方法，納入調查範圍內的公務員比較職位會與大致相若的私營機構職位作配對，以作薪酬比較。我們打算根據既定的做法，把調查結果按現行的內部薪酬對比關係應用於所有公務員職系，不論它們是否被納入調查範圍內<sup>7</sup>。內部薪酬對比關係是公務員薪酬制度的一個主要特點，目的在於確保在釐定眾多不同公務員職系/職級的薪級表時，保持公平一致。我們已承諾在完成今天的薪酬水平調查後，為具充足理據的個別職系進行職系架構檢討<sup>8</sup>。

自第二階段顧問工作開展至今，顧問一直就調查工作密切徵詢諮詢小組、部門協商委員會以及所有公務員工會/協會的意見。顧問亦已承諾以具透明度的方式進行有關的工作。除了商業敏感或個人資料外，顧問打算在不同階段向有關各方報告工作的情況。

我們希望上述回應能澄清疑慮及消除任何誤解。我們理解部份員工團體可能對顧問工作仍存有一些疑慮，但相信有關疑慮大部份應已被釋除。我們現正就職位檢視程序的籌備工作，與相關的員工團體緊密合作，這項工作是薪酬水平調查的重要一環。我們會繼續透過諮詢小組徵詢各主要員工團體的意見，當中包括來自四個中央評議會職方（包括警評會）和四個主要跨部門公務員工會的代表，以確保以具公信力的方式早日完成薪酬水平調查，以及在過程中充分考慮職方的意見。

公務員事務局局長

(麥德偉



代行)

二零零五年十一月十九日

---

<sup>7</sup> 請參閱二零零五年三月二十四日題為“制定更完備的公務員薪酬調整機制：進行薪酬水平調查”的立法會資料摘要第七段。

<sup>8</sup> 例如紀律部隊職系。