

資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

有關委聘顧問進行公務員薪酬水平調查的動議 的書面回應

引言

在二零零五年十一月二十一日公務員及資助機構員工事務委員會會議上，委員通過以下動議：

“本事務委員會促請公務員事務局接納公務員團體普遍的要求，撤換華信惠悅顧問有限公司進行公務員薪酬水平調查第二階段顧問。”

2. 本文件載述公務員事務局(局方)對上述動議的回應，以及局方因應部分員工團體就此事所表達的疑慮所採取及將採取的跟進工作。

委聘第二階段顧問

3. 政府採購顧問服務受《物料供應及採購規例》所規管。該規例旨在確保採購程序能做到公正和不偏不倚。在遴選及委聘華信惠悅顧問有限公司(華信惠悅)作為公務員薪酬水平調查的顧問(第二階段顧問)時，局方已嚴格恪守上述規例所訂明的既定程序。

4. 除依循既定程序外，我們亦特別就採購第二階段顧問服務的建議方案¹徵詢公務員薪酬調整機制諮詢小組(諮詢小組)²職方成員的意見。在這過程中，我們已就評審顧問公司

¹ 在諮詢小組二零零五年三月二日舉行的第十六次會議上，我們就進行薪酬水平調查工作尋求專業協助的建議方案，包括採購顧問服務的程序、顧問工作的範圍和時間表，以及評審顧問公司所提交建議書的準則，提交會議文件，以徵詢職方成員的意見。

² 諮詢小組成員包括四個中央評議會的職方代表及四個主要跨部門公務員工會的代表。

所提交建議書的準則，徵詢職方成員的意見，然後才敲定評審準則，並告知各顧問公司。在確保公平公正的原則下，我們不能亦不應基於一些在評審準則未有事先列明的考慮因素，在事後為針對某顧問公司而更改這些預定的評審準則。

5. 從委聘第二階段顧問所用的預定評審準則³可見，這些均為評審相類性質顧問建議書時普遍採用的準則。政府在徵求相類顧問建議書時，普遍要求提交建議書的顧問公司披露任何可能構成的利益衝突，而披露的範疇是財務利益的衝突，不涉及其他範疇。就第二階段顧問的委聘程序而言，這方面的要求亦不例外。部分員工團體提出可能出現角色衝突的問題，有別於顧問公司須在建議書中披露的利益衝突。

6. 所有接獲為第二階段顧問服務提交的建議書，均嚴格按照同一套預定準則評審。為確保評審程序公平公正，這是至為重要的。華信惠悅在評審程序中得分最高，因此獲委聘為第二階段顧問。

7. 我們十分重視部分員工團體對委聘第二階段顧問所提出的關注。我們已覆檢有關遴選及委聘程序。在徵詢律政司的意見後，我們認為遴選顧問的程序沒有不妥當之處。委聘華信惠悅的決定，是經過一個恰當、公開和公平的遴選程序後而作出的，因此沒有理據推翻該決定。

³ 就第二階段顧問服務所提交的技术建議書，均按照下列經中央顧問公司遴選委員會批核並於顧問建議書邀請中訂明的準則評審：

- (a) 顧問公司 / 機構提供顧問服務的方案，在以下方面是否符合要求：
 - (i) 是否與調查方法一致及是否可行；
 - (ii) 能否按時限如期提交資料 / 報告及進行有關工作的資源安排；以及
 - (iii) 調查方案是否具公信力。
- (b) 顧問公司 / 機構及其顧問小組在以下方面是否符合要求：
 - (i) 其在香港公務員體系人力資源管理方面的經驗和知識，包括關於公務員比較職位的工作性質和要求的經驗和知識；以及
 - (ii) 其在香港特區私營機構人力資源管理方面的經驗和知識，尤其是在薪酬措施、模式和制度，以及各類私營機構的職級架構方面的經驗和知識；以及
- (c) 顧問公司 / 機構及其顧問小組在進行調查或研究，以蒐集香港私營公司或機構的薪酬數據和薪酬措施資料方面的經驗和專業知識是否符合要求。

跟進工作

8. 我們已採取了一連串的跟進工作，以回應部分員工團體就此事所表達的關注，當中一部分是由這些員工團體所提議。

9. 關於調查方法，第二階段顧問已提供資料，比較二零零二至零三年為香港總商會進行調查時所採用的調查方法與目前公務員薪酬水平調查的調查方法。有關資料清楚顯示兩項調查所採用的方式和調查方法均大為不同，詳情已上載公務員事務局網頁⁴。

10. 有關香港總商會的調查結果，第二階段顧問已公開澄清，有關公務員薪酬較私營機構僱員薪酬高出 229% 這數字並沒有被採納為該項調查的結論⁵。香港總商會的調查中最相關的調查結果，是公務員的總薪金較私營機構僱員薪酬的上四分位值高出 17%。

11. 就部份員工團體所關注可能出現角色衝突的問題，第二階段顧問已公開確認，香港總商會的調查結果不會對目前的公務員薪酬水平調查構成任何作用或影響。顧問亦明確表示，該公司之前替其他客戶進行的工作，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。

12. 我們已向有關員工團體解釋，第二階段顧問工作只是進行實況調查，以蒐集公務員與私營機構僱員的薪酬對比資料。在第一階段顧問工作期間，我們與職方成員經過兩年深入討論，並因應廣泛諮詢結果審慎制定了調查方法⁶。第二階段顧問須嚴格按照該方法進行調查工作。

13. 我們已向職方成員重申是次薪酬水平調查的主導原則，即調查須以專業和不偏不倚的方式進行，以確保調查結果無論在公務員或市民大眾的眼中均具公信力。自第二階段顧問工作於二零零五年六月展開以來，顧問一直就調查工作與諮詢小組、部門協商委員會及所有公務員工會 / 協會緊密磋商。顧問亦已承諾以具透明度的方式進行調查工作。除非

⁴ 參見以下網頁：http://www.csb.gov.hk/tc_chi/admin/pay/files/20050817note_c.pdf.

⁵ 參見以下網頁：http://www.csb.gov.hk/tc_chi/admin/pay/files/20050817note_c.pdf.

⁶ 二零零三年十一月，我們委聘第一階段顧問協助制訂薪酬水平調查的調查方法。顧問在工作過程中已徵詢諮詢小組職方成員及其他有關各方。

涉及商業敏感資料或個人私隱，顧問打算在不同階段向有關各方交代工作的情況。

14. 我們相信上述跟進工作已釋除大部分員工團體的疑慮。職位檢視程序是今次薪酬水平調查重要的一環。在最近就該程序的工作方案所進行的諮詢中，那些與納入公務員比較職位列表的職系有關的公務員工會/協會，一直緊密參與有關工作，並就如何完善職位檢視程序提出積極的建議。它們亦正積極籌備參與職位檢視程序的工作。該程序涉及 61 個公務員職系共 193 個職級，將會是一項規模大而涵蓋廣的工作。諮詢小組的職方代表亦繼續就制訂更完備的薪酬調整機制的各項事宜進行會面和商討。我們理解部分員工團體可能對於顧問工作仍存有一些疑慮。我們會繼續與各有關員工團體緊密工作，以行動證明薪酬水平調查將以具公信力及專業的方式進行，並在過程中充份考慮員工意見。

15. 我們深信具公信力的調查結果，將會符合整體公務員以至廣大市民的利益。因此，我們已承諾除商業敏感資料外，我們會在薪酬水平調查完成後公開調查的最後報告書。

公務員事務局
二零零五年十二月