

第四章

薪酬趨勢調查制度

4.1 薪酬趨勢調查制度的主要目的，是每年得出參與調查的私營機構全職僱員平均薪酬變動的指標。薪酬研究調查組（調查組）向這些機構收集有關一般薪酬調整、花紅、勞績獎賞及級別遞增薪額導致薪酬變動的資料，並進行分析，得出三個薪金級別各自的薪酬趨勢總指標，然後將該等指標提交薪酬趨勢調查委員會核實及確認（見第 4.3 至 4.6 段）。

4.2 根據一九八八年調查委員會的建議，當局按薪酬開支從薪酬趨勢總指標扣減公務員的遞增薪額價值（以每個薪金級別總薪酬開支的百分值顯示），得出薪酬趨勢淨指標。在調整公務員薪酬時，當局會考慮多項因素，包括薪酬趨勢淨指標、員工士氣、財政預算和當時的社會及經濟情況。

薪酬趨勢調查委員會

4.3 薪酬趨勢調查委員會（委員會）是一個獨立組織，一九八三年按薪常會的建議由當局成立。委員會由薪常會一名委員擔任主席，成員包括當局及職方的代表。委員會的成員名單載於附錄 K。

4.4 委員會的主要職能，是授權進行每年一度的薪酬趨勢調查，監察調查組的調查工作及確認其調查結果。一俟調查結果獲得確認，當局與職方其後根據調查結果討論薪酬調整幅度時，委員會和薪常會都參與。

4.5 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向行政長官提供意見時，須按其職權範圍參考委員會的意見。

4.6 年內，委員會召開了兩次會議：一次會議在五月初舉行，由調查組監督就二零零一／零二年度薪酬趨勢調查結果向委員會提交報告書；另一次會議在五月中舉行，審議和確認調查結果。一如以往，調查組在聯合秘書處秘書長的領導下，為委員會提供支援服務。

二零零一／零二年度薪酬趨勢調查

4.7 二零零一／零二年度薪酬趨勢調查在二零零二年一月至五月期間進行。調查開始時，調查範圍包括 83 間公司。其後有 15 間公司加入，公司數目增至 98 間。不過，由於其中一間公司的僱員人數減至少於 100 名，不符合認可調查方法的甄選準則，因此，獲邀參與調查的公司數目為 97 間。最後，實際參與的公司有 91 間。調查組收集了該 91 間公司（共 130 854 名僱員）在二零零一年四月二日至二零零二年四月一日的 12 個月內的薪酬調整資料，並按照認可的方法分析這些數據。調查結果在二零零二年五月六日公布，然後在五月十三日提交委員會正式確認。經確認的調查結果的摘要載於附錄 L。

4.8 根據二零零二年七月十九日生效的《公職人員薪酬調整條例》，公務員自二零零二年十月一日起減薪，高層、中層及低層薪金級別的減幅分別為 4.42%、1.64% 及 1.58%。經修訂的公務員薪級表載於附錄 M。

二零零二／零三年度的處理方案

4.9 二零零二年九月，當局成立工作小組，討論如何處理二零零三年公務員薪酬調整及有關事宜。該工作小組的成員包括四個中區評議會的職方代表和其在四個主要公務員工會的代表。當局通知委員會，在完成檢討每年薪酬趨勢調查的方法前，暫不進行二零零二／零三年度的薪酬趨勢調查。公務員事務局長在二零零二年十二月三十日給委員會主席的信件，載於附錄 N。