

第三章

薪酬趨勢調查制度

7. 第一次薪酬趨勢調查是在一九七四年進行。其後，每年均有此類調查，以爲公務員薪酬全面調整的根據。進行調查時，薪俸調查組先選定大約五十間私營機構，然後蒐集其僱員薪酬變動的資料。該等資料於送交該等機構核閱後，薪俸調查組即加以整理分析，然後計算出不同薪幅內薪酬增加的百分率。此等百分率——通稱爲薪酬趨勢指標，於是成爲對等薪幅內的公務員其薪酬調整的根據。

8. 薪酬趨勢調查的結果，須經過若干程序，始能應用於公務員的薪酬調整。首先，調查結果須由高級公務員評議會轄下的「薪俸調查組督導委員會」加以確定，繼而提交高級公務員評議會研究，再經行政局及立法局財務委員會討論後，當局始可決定及公佈公務員加薪的幅度。此種程序，常委會以往從未牽涉入內。

9. 在考慮公務員薪酬調整的幅度時，政府必須顧及薪酬趨勢調查結果以外的其他因素，特別是當時的社會、經濟及政府的財政狀況。實際上，自採用薪酬趨勢調查制度以來，除一九七五及七六兩年外，公務員每年的薪酬調整均緊隨薪酬趨勢調查的指標。由於一九七五年經濟不景，該年公務員的薪酬未有調整，但在釐訂一九七六年的薪酬調整幅度時，當局特將一九七五年的薪酬趨勢指標與一九七六年的指標一併考慮。因此，薪酬趨勢調查制度，自一九七四年建立以來，可說是釐訂每年公務員薪酬調整幅度的主要根據。

10. 近年來，該制度受到部份社會人士的非議，而以一九八零、八一及八二此三個年度的公務員加薪幅度尤惹人關注。因此，常委會在研究公務員薪俸政策時，曾考慮公務員薪酬的調整應否繼續以私營機構薪酬的趨勢調查為根據，抑或用其他可行的方法代替。

11. 有人提出一個取代方法，就是參照消費物價指數的變動來調整公務員薪酬。此方法曾於一九七二及七三兩年採用，其優點在於簡易，因消費物價指數乃人所共知，而其使用可合理解釋為藉以保持薪酬的實際價值。但將薪酬與消費物價指數相聯繫仍有很多不是之處。正如一九六八年的「公務員薪酬原則及目標聲明」所指出：倘若其他行業的僱員其薪金既未隨物價指數而調整以保持實際價值，公務員亦無理由可自動享有此種待遇。同樣，當經濟急速增長，私營機構僱員的薪金其增加往往超過生活費用的增加。這種繁榮的果實公務員倘若未能分享，未免有欠公允。此等論據現今仍屬正確。

12. 另一項方法是將公務員的薪酬按個人生產總值的增長來調整，因該項增長數字大致顯示出社會財富的狀況。但常委會認為，社會整體財富的增長，並不能確切顯示出公務員或私營機構僱員的薪金及工資的水平。此外，該方法在應用時亦會產生困難，因為某一年度個人生產總值的最後數字，須待三年後始能計算出來。

13. 鑑於上述方法的各種缺點，常委會在一九八一年十一月二十七日上呈督憲的函件中，遂建議一九八二年度的公務員薪酬全面調整，應繼續以薪酬趨勢調查所得的結果為根據。常委會深慶對該調查制度的批評，大部份集中於其現時採用的方法及由此而產生的效果，而非針對與私營機構公平比較此一概念。在過去數月，常委會曾進一步考慮調整公務員薪酬的各種方法；但所得的結論仍舊是：在目前情況下，薪酬趨勢調查制度若策劃、主持及推行得宜，仍是釐定公務員薪酬的最佳制度。因此，常委會建議公務員薪酬的全面調整，應繼續以薪酬趨勢調查制度為根據。