

扣減遞增薪額開支的計算公式

背景

在當局委任一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會(布宏智委員會)之前，職方已日漸關注到薪酬趨勢指標沒有把勞績獎賞計算在內。職方有此關注，是因為留意到在部分私營機構每年調整薪酬時，勞績獎賞被視為重要一環，而且比重愈來愈大。如何處理勞績獎賞頗為重要，管方亦明白有需要解決這個問題。

2. 在一九八八年之前，薪酬趨勢指標¹沒有計及勞績獎賞，理由是私營機構的全面增薪並不包括勞績獎賞。公務員或參與調查公司的級內自動遞增薪額價值沒有計算在內，相信亦是基於同一原因。不過，由於很多私營機構的勞績獎賞與全面增薪很難區分，因此引起問題。如在計算薪酬趨勢指標時不包括這些資料，即是把私營機構僱員的實際加薪幅度壓低。

3. 為解決問題，布宏智委員會考慮了有關各方提出的不同意見。委員會得出的結論是，如果在計算薪酬趨勢指標時包括勞績獎賞在內，便須加入一項平衡因素，而這因素可與公務員遞增薪額的價值有關。

計算公式

4. 在權衡各項處理私營機構勞績獎賞方案的利弊後，布宏智委員會在一九八九年發表的最後報告建議，由一九八九年起，薪酬趨勢調查制度應顧及私營機構的勞績獎賞和公務員的遞增薪額，“關於計算日後公務員每年的薪酬調整，我們建議的公式是，薪

¹ 私營機構僱員在過去 12 個月的平均薪酬變動。

酬趨勢指標應包括私營機構的勞績獎賞及遞增薪額百分值，而公務員個別薪酬級別的遞增薪額價值，則應按其薪酬開支，從薪酬指標中扣減。² 在實際計算時，公務員遞增薪額價值會以每個薪金級別總薪酬開支的百分值顯示。

對公務員的影響

5. 近年，社會人士普遍以為公務員享有每年調整薪酬兩次的優待，他們不但每服務滿一年可獲一個增薪點，而且全體公務員可在每年四月獲得薪酬調整(以往通常是向上調整)。

6. 事實上，上述情況只適用於仍未達到所屬薪級表頂薪點的公務員，他們(約佔公務員總人數的 40%)所獲遞增薪額的價值，超過從薪酬趨勢指標扣減的遞增薪額開支的價值。至於已達到所屬薪級表頂薪點的公務員，由於遞增薪額開支會被扣減而他們不再享有遞增薪額，其獲得的增薪會較薪酬趨勢指標的平均增幅少。在某一程度上，這是一個得失互抵的機制，達到頂薪點後有所損失的公務員，可說在此之前曾經得益。

² 布宏智委員會一九八九年發表的最後報告第 7.18 段