



香港勞工薪酬面面觀：知己知彼

每逢年尾辭舊迎新，市場上總會湧現出各類機構對來年企業加薪幅度所作的調查，以冀為各行各業在新一年進行僱員薪酬調整時提供參考。受惠於去年香港經濟增長強勁及未來一段時間內的前景平穩可期¹，不同機構所公佈的薪酬調查結果（見附件表 1）雖然在預計的平均加薪幅度上略有差異，但都不約而同地顯示本港大多數僱員有望在 2018 年獲得 3% 至 4% 的加薪。

僱員普遍獲加薪 通脹礙實質升幅

根據國際人力資源管理顧問機構 ECA International 去年 11 月發表的「薪酬趨勢調查」年度報告，香港僱員薪酬在過去三年已連續增長，預計 2018 年的平均加薪幅度為 4%；惟扣除預計的通脹率 2.2% 之後，明年的實際加薪增幅僅為 1.8%。相比亞太區內的其他經濟體，**香港 2018 年的預計實質加薪幅度在 20 個受訪國家或地區之中排名倒數第四（第 17 位）。**

有趣的是，在 ECA 排名榜中名列前茅的基本上都是處於快速成長期的新興經濟國家，香港與日本、澳洲等成熟經濟體則「敬陪末座」，而其他「亞洲四小」均處於中段。這種現象不難理解；**受訪國家或地區的加薪幅度的高低與其所處的經濟發展階段的差異或有一定的關係。**換言之，經濟發展水平相對較低的受訪國家得益於國內經濟快速增長及僱員薪酬基數偏低等因素，一般較有「本錢」和空間去提供較高的加薪幅度；相反，發展水平較高的經濟體在上述各方面均難以相提並論。

表面上看，香港僱員實質加薪幅度的確居於亞太地區的「末端」，亦遜於新加坡、台灣和南韓。若以更直觀的名義加薪幅度來看，香港與新加坡、台灣及南韓其實是旗鼓相當，均處於 13 至 14 的位置；這反映本港相對較高的物價通脹率「蠶食」了實質薪酬增長的表現。平情而論，香港在普通「打工仔」的薪金水平（以工資中位數計）已高於其他「亞洲四小」的情況下（見附件圖 1），能夠在名義加薪幅度上亦步亦趨，其實已算不俗。

長期跑贏通脹率 薪金保持購買力

如果說以上薪酬資料只是非官方機構於個別年份的調查結果，檢視政府部門在較長一段時間內公佈的薪酬統計數據，應有助於更全面、準確地把握本港就業市場上的薪酬增長趨勢以及與其他亞太區經濟體的橫向對比情況。

根據香港政府統計處的數據，在 2000 至 2016 年期間，本港僱員的名義薪金指數累積上升了 55.3%，平均每年僱員加薪 2.8%；同期消費物價指數的累積升幅達 31.4%，年均通貨膨脹率為 1.7%。可見，**本港僱員的名義加薪幅度在過去十幾**

¹ 在早前的薪酬調查期間，中美貿易戰的風險並未反映到多數企業對未來經濟前景的預期中。

年持續「跑贏」了消費物價的升幅，有助於維持打工仔薪金的實際購買力。

在許多人眼裏，名義薪金增長追上同期的消費物價升幅應是薪金調整的最低標準；但在現實中此非必然，並不是世界上所有國家或地區都能做到這種看似輕鬆的「底線」調整。以「亞洲四小龍」為例，從 2000 年至今，新加坡和南韓的名義加薪幅度亦與香港一樣，超越了同期的消費物價升幅；但台灣則屬例外，其名義薪酬增長在多數年份都「跑輸」物價升幅，直到近年才勉強「追平」此前累計的物價漲幅（見附件圖 2）。

勞動生產率續降 加薪遜經濟增長

從另一個角度看，扣除消費物價升幅後，香港僱員的實質薪金在 2000 年至 2016 年期間錄得 23.9% 的累積增幅，平均每年上升 1.3%；而同期香港的實質本地生產總值（GDP）累積升幅為 75.9%，年均升幅高達 3.9%。近年社會上亦有聲音指本港僱員實質加薪追不上同期實質 GDP 增速，並據此認為勞動者未能夠充分分享經濟發展的成果。

不少研究則指出，從中長期來看，僱員薪酬增長較合理的參照標準應該是勞動生產率變化，而並非一定要與實質 GDP 增速相「掛鈎」。按一個簡化的理論模型，一個國家或地區經濟產出的變化取決於就業人口數量和勞動生產力兩者的變動率²；亦就是說，GDP 增長中剔除了勞動人口數量變動之後的剩餘部分則是來自勞動生產率的貢獻。由於近年本港就業人口的變動率相對穩定，故 GDP 增長率在在一定程度上會較為直接地反映勞工生產力高低起伏的變化。

套用香港的統計數據，在 2006 至 2016 年的十年間，實質 GDP 平均每年增長 3.3%，其中就業人口數量的上升平均貢獻 0.9%，餘下的 2.1% 則主要依賴於勞工生產力的提升；在此期間，本港就業市場上的僱員實質薪金平均每年增長 0.8%，確實是不及同期勞工生產力的增幅。但回顧上一個十年，即 1996 至 2005 年期間，本港的就業實質薪金年平均增幅為 2.6%，但同期的勞動生產率平均為 2.2% 的升幅（見附件圖 3）。從一個更長的時間段來看，本港的僱員薪金與勞工生產力在增長速度上可謂互有「輸贏」；但本港勞工生產力的增長速度在過去的三十年每況愈下乃不爭的事實，這與期間僱員薪金加幅拾級而下的趨勢亦相吻合。

至於其他三個「亞洲四小」經濟體，近年新加坡和南韓的僱員實質薪金上升速度快過各自國內的勞工生產力，台灣則和香港一樣淪落「跑輸」的行列。例如，新加坡的勞動生產力在 2006 至 2016 年平均增長 0.7%，同期的實質基本薪金年均增長 1.7%，包含僱主公積金供款的實質總體薪金更增長 2.2%。相比之下，雖然台灣的勞工生產力在過去幾年保持平穩增長，但同期的實質薪金則處於近乎停滯狀態。

隱性收入易忽視 勞工收益佔比穩

另一方面，如果在討論僱員加薪時往往只單單聚焦於基本薪金的增長，恐有

² 有關理論可用簡單模型表達： $\Delta \text{GDP} / \text{GDP} = \Delta \text{A} / \text{A} + \Delta \text{L} / \text{L}$ ，A 代表勞動生產力，L 代表就業人口。

不盡不實之嫌。作為自由市場經濟體，香港大多數的企業除了支付員工基本的工資及保證發放的津貼之外，還會參考企業經營狀況酌情給予員工非固定性的花紅以及其他獎勵性薪酬安排，以及根據勞工法規的要求為僱員支付社會保障費用(例如強積金的僱主供款部份等)。林林種種的「隱藏式」僱員收入往往並未受到應有的關注，在有關加薪的社會討論中亦常常被「忽略不計」；但對不少打工仔來說，這些笑納進荷包의「真金白銀」其實亦是一個不容忽視的收入來源。

因此，如果採用一個覆蓋面更闊的全口徑統計指標，即勞工收益佔國民收入比率，或能更客觀準確地衡量一個經濟體內部僱員與資方的收入「分成」情況。根據 GDP 的收入法計算方式，國內生產總值又可視作國民總體收入，代表勞工、資本以及企業家各自貢獻所獲得的收益總和，並可大致劃分為「勞工收益」及「經營盈餘總額」兩部分。其中，勞工收益除包括常見的薪金收入外，還涵蓋僱員實質利益所得以及僱主為僱員提供的社會保障費用等隱性收益；而經營盈餘總額則是指從事資本方及企業家從事生產活動所能獲得的回報。

雖然香港統計處並未公佈按「收入法」計算的本地生產總值，但根據香港政府早前的一份研究測算，香港的勞工收益及企業經營盈餘在 1980 至 2012 年的年均增長率分別為 9% 及 8.4%，期間勞工及資方佔國民收入的平均比率分別為 50.5% 和 49.5%，反映了香港勞工收益在國民收入中的佔比長期保持相對穩定，並且維持一個相當均等的份額。反觀新加坡，近年該國勞工收益佔比雖有逐漸上升的趨勢，但過往幾十年的平均水平卻相對落後；而南韓和台灣的勞工收益在國民收入中的佔比早年維持在較高水平，但從 1990 年代中期開始出現了趨勢性放緩，台灣的勞工收益佔比更在跌破 50% 的分界線之後陷入長期下降軌道（見附件圖 4）。

概括而言，香港的僱員加薪表現在過去較長時間均能「跑贏」消費物價升幅，令打工仔得以穩步改善生活水平；而且本港的勞工收益佔國民收入的比重一直相對穩定和維持均衡，反映勞動者基本上能按合理的份額分享經濟發展的成果。

須留意的是，雖然僱員薪酬調整與勞動生產力、經濟增長的關係仍有待進一步研究，但不能否認，近年本港僱員薪金調升速度相對較慢，在一定程度上亦應歸因於本地勞動生產力表現欠佳，進而對企業加薪能力和意願構成了制肘；而這種情況若遲遲未能得到扭轉，未來或許會引致目前勞資收益相對均衡的局面出現變化。從根本上講，如何在確保香港經濟維持穩定增長的同時，加緊推動產業結構向高增值、多元化方向發展，讓經濟的「餅」做得更大更好，才是讓勞資雙方均能夠「利益均霑」以及讓僱員的收入得以「水漲船高」的前提。

2018 年 4 月

附表 1：不同機構公佈的香港 2018 年僱員加薪調查結果

公佈日期	調查機構	平均加薪
2017 年 10 月	香港人才管理協會及浸大工商管理學院	3.7%
2017 年 11 月	香港人力資源管理學會	3.5%
2017 年 11 月	人力資源管理顧問機構 ECA International	4%
2017 年 11 月	人力資源公司 ManpowerGroup	3-3.8%
2018 年 1 月	求職網站 jobsDB	3.3%
2018 年 2 月	國際人事顧問公司 Adecco	2-5%

註：Adecco 公司公佈的加薪數字乃本港 74% 的受訪僱主擬加薪的幅度。

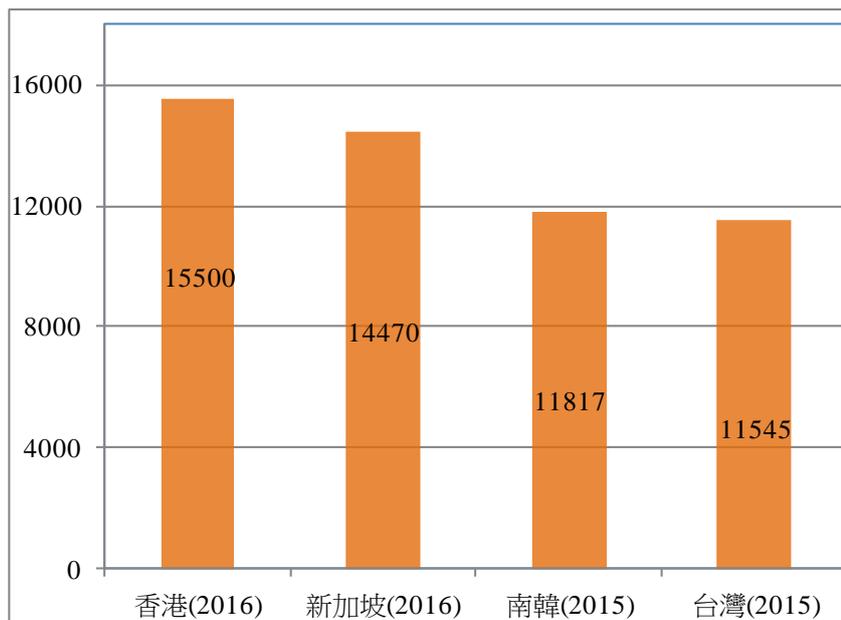
資料來源：香港經濟日報、各人力資源顧問公司新聞稿、廠商會研究部整理

附表 2：ECA International 對 2018 年亞太地區薪酬趨勢的調查排名

	僱員薪酬(排名)		實質 GDP 增長
	以實質升幅計	以名義升幅計	2017 年
印度	1	1	6.7%
越南	2	3	6.8%
印尼	3	4	5.1%
泰國	4	12	3.9%
中國	5	9	6.9%
巴基斯坦	6	5	5.3%
孟加拉	7	2	7.2%
柬埔寨	8	8	6.9%
菲律賓	9	9	6.7%
新加坡	10	14	3.5%
台灣	11	14	2.8%
南韓	12	13	3.1%
斯里蘭卡	13	7	3.2%
馬來西亞	14	11	5.9%
緬甸	15	6	7.7%
澳門	16	14	9.1%
香港	17	14	3.8%
日本	18	20	1.8%
新西蘭	19	18	3.3%
澳洲	20	18	2.4%

資料來源：ECA International、亞洲開發銀行數據庫、廠商會研究部整理

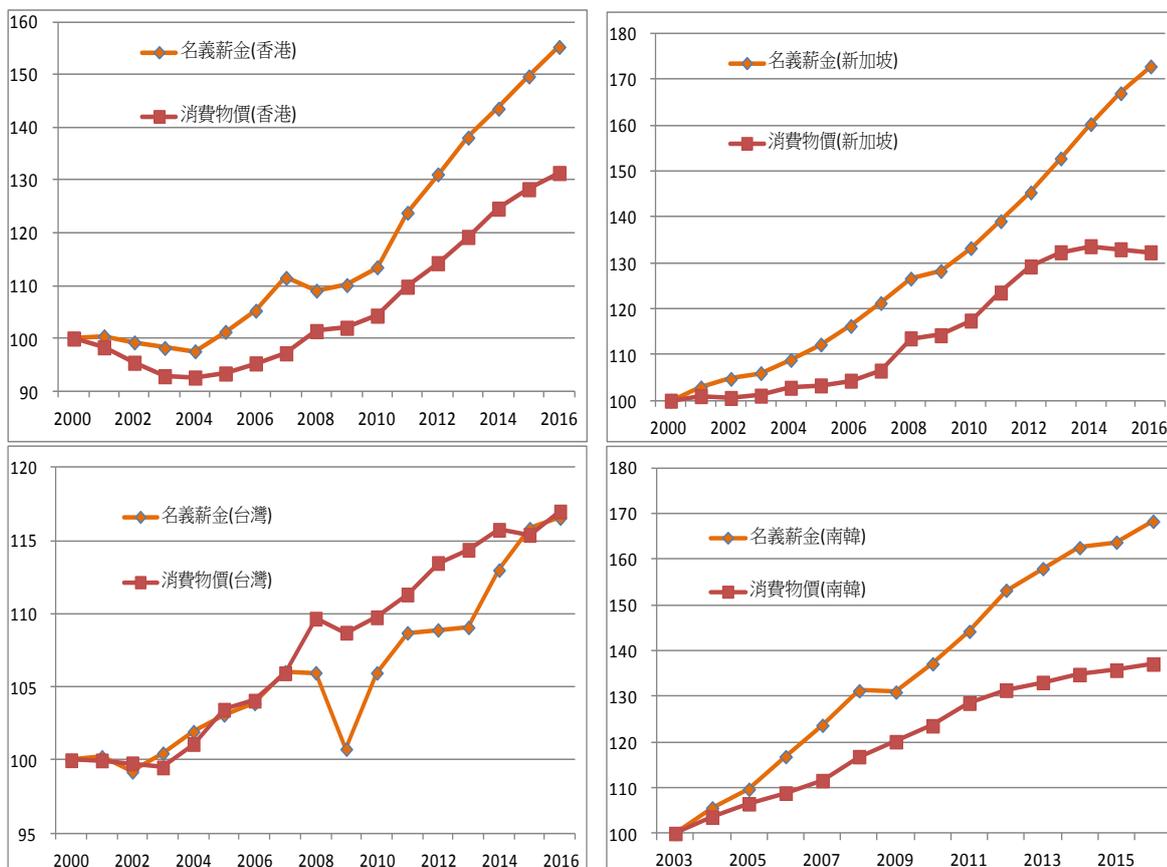
附圖 1：亞洲「四小龍」就業工資中位數比較（單位：港元）



註：台灣的數字為當地就業平均工資，而非中位數。

資料來源：香港政府統計處、新加坡統計局、台灣行政院主計總處、韓國國家稅務局 National Tax Service、廠商會研究部整理

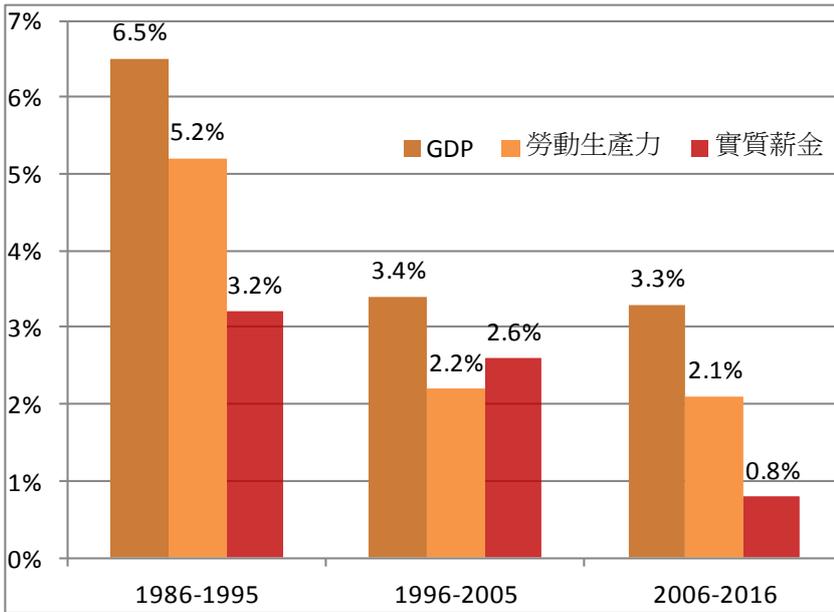
附圖 2：2000-16 年亞洲「四小龍」名義薪金及消費物價升幅比較 (%)



註：Korean Statistical Information Service 網站僅公佈南韓 2003 年之後的相關數據。

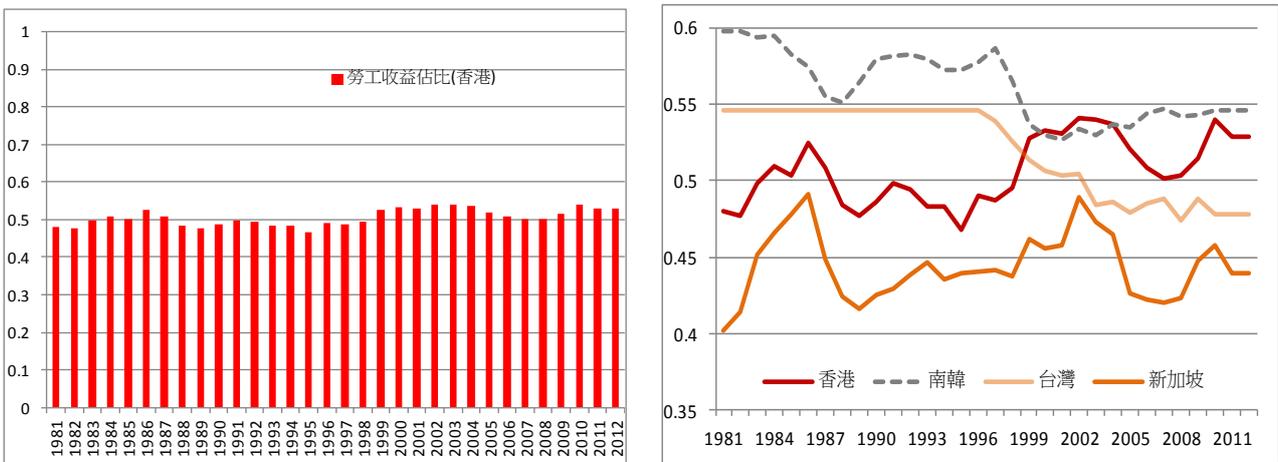
資料來源：香港政府統計處、新加坡統計局、台灣行政院主計總處、Korean Statistical Information Service 網站、廠商會研究部整理

附圖 3：1986-2016 年香港勞動生產率及就業薪金的增幅



資料來源：香港政府經濟分析處、廠商會研究部整理

附圖 4：1980-2012 年亞洲「四小龍」勞工收益佔國民收入的比重



資料來源：香港政府經濟分析處、《薪資停滯？事實陳述與亞洲跨國比較》報告、廠商會研究部整理