

第二部

The Wyatt Company (HK) Ltd. 退休金顧問有限公司

就研究薪酬趨勢調查一事向公務員薪俸及服務條件

常務委員會提交的報告

(此乃 The Wyatt Company (HK) Ltd.

退休金顧問有限公司所提交研究報告
的中文譯本，如有歧異，應以英文原
本為準。)

香港公務員薪俸及服務條件常務委員會

薪酬趨勢調查的研究

一九八二年三月

敬啓者：本公司蒙 貴會委託，負責研究下述兩項問題，並提出報告：

- (1) 在比較私人機構僱員和公務員的薪酬趨勢時，將福利價值亦計算在內會有什麼結果。
- (2) 根據政府統計處所劃分的主要職業類別對薪酬趨勢調查所得的數字進行加權，會有什麼結果。

進行是項研究的目的，是因為 貴會擬鑑定如將福利價值包括在調查範圍內，則薪俸調查組提供的私人機構薪酬趨勢資料所顯示的結果，是否會迥然不同。 貴會又擬鑑定薪俸調查組處理私人機構薪酬資料時所採用的加權數，就本港各行各業整體而言，是否有代表性，如代表性不足，則貴會欲知悉薪俸調查組進行調查時，若採用更有代表性的加權數，會有什麼結果。

本公司此次進行研究，承蒙 貴會暨屬下秘書處職員、薪俸調查組、及參與薪酬趨勢調查的各私人機構僱主通力合作，多方協助，謹此深致謝意。

一九八一年十月及十一月，本公司會將研究所得的資料提交 貴會，現謹將該等資料編成報告奉呈 察核。此致
香港公務員薪俸及服務條件常務委員會

The Wyatt Company (HK) Ltd.

退休金顧問有限公司

執行董事兼保險統計師

遠東區賠償顧問

傅傑信

包嘉麗

一九八二年三月一日

目 錄

| <u>章 次</u> | | <u>頁 數</u> |
|------------|------------------|------------|
| 一 | 研究結果及主要建議摘要 | |
| | 1.1 結論 | 1 |
| | 1.2 建議 | 1-2 |
| 二 | 研究範圍 | |
| | 2.1 薪俸調查組的薪酬趨勢調查 | 3 |
| | 2.2 受查機構 | 3 |
| | 2.3 薪酬級別 | 4 |
| | 2.4 加薪分析 | 4-5 |
| | 2.5 顧問公司的任務 | 5 |
| 三 | 花紅 | |
| | 3.1 第一類花紅 | 6 |
| | 3.2 第二類花紅 | 6 |
| | 3.3 第三類花紅 | 6-7 |
| | 3.4 處理花紅的方法 | 7 |
| | 3.5 花紅數額 | 7-8 |
| 四 | 對福利價值的評定 | |
| | 4.1 原則 | 9-11 |
| | 4.2 房屋津貼 | 11 |

| | | |
|------|--------------------------|-------|
| 4.3 | 提供住所 | 12-13 |
| 4.4 | 購屋貸款計劃 | 13-15 |
| 4.5 | 退休金計劃 | 15-17 |
| 4.6 | 死亡及傷殘福利 | 17 |
| 4.7 | 醫療計劃 | 17-18 |
| 4.8 | 應得假期 | 18-19 |
| 4.9 | 旅費津貼 | 19 |
| 4.10 | 子女教育津貼 | 20 |
| 4.11 | 患病福利及其他未有評價 的項目 | 20-21 |
| 五 | 資料的蒐集和分析 | |
| 5.1 | 資料來源 | 22 |
| 5.2 | 分期點 | 22 |
| 5.3 | 僱員的分類 | 23 |
| 5.4 | 根據三個分期點劃分資料 的統一計算方法 | 23-27 |
| 5.5 | 私人機構薪酬及福利的變 動 | 27-28 |
| 六 | 研究結果及結論 | |
| 6.1 | 基本薪酬變動 | 29 |
| 6.2 | 總薪酬變動 | 30 |
| 6.3 | 薪酬趨勢調查結果與顧問 公司調查結果的比較 | 31 |

| | | |
|------|-------------|-------|
| 6.4 | 各項福利的價值 | 32-33 |
| 6.5 | 對研究結果的評論 | 33 |
| 6.6 | 影響私人機構薪酬的因素 | 34-35 |
| 七 | 結論及建議 | |
| 7.1 | 真確性 | 36 |
| 7.2 | 調查結果的可靠性 | 36 |
| 7.3 | 代表性 | 36-37 |
| 7.4 | 加薪的分析 | 37 |
| 7.5 | 福利的影響 | 37 |
| 7.6 | 缺乏獨立監察方法 | 38 |
| 7.7 | 薪酬級別的分析 | 38 |
| 7.8 | 調整逾期提交的資料 | 38 |
| 7.9 | 公務員加薪的時間問題 | 39 |
| 7.10 | 長期檢討工作 | 39 |

| | | |
|---|------------------|-----------|
| | <u>附錄</u> | <u>頁數</u> |
| 一 | 公務員薪級及服務條件 | 40 |
| | A1.1 長俸、年積金及退休酬金 | 41-43 |
| | A1.2 房屋福利 | 44-46 |
| | A1.3 假期 | 46-48 |
| | A1.4 旅費 | 48-49 |
| | A1.5 醫療及牙科護理服務 | 49 |

| | | |
|---|------------------------------|-------|
| | A1.6 工作時間 | 49 |
| | A1.7 津貼 | 50-53 |
| 二 | 參與薪俸調查組調查的五十間私人機構 | 54-56 |
| 三 | 保險統計上的假設 | 57 |
| | A3.1 引言 | 57 |
| | A3.2 退休金計劃 | 57-59 |
| | A3.3 退休金計劃——對各項假設的評論 | 59-62 |
| | A3.4 人壽保險計劃 | 62 |
| | A3.5 醫葯保險計劃 | 62-64 |
| | A3.6 人壽保險及醫葯保險計劃——對各項假設的評論 | 64-65 |
| | A3.7 退休金計劃的類別 | 65-66 |
| 四 | 一九八一年四月一日時各項福利與正薪及花紅所成百分比的分析 | 67 |

第一章

研究結果及主要建議摘要

1.1 結論

本公司進行研究所得的主要結論如下：

- (1) 本公司的調查所顯示的私人機構加薪趨勢，較薪酬趨勢調查所顯示的約略低少許，究其原因，很可能是由於本公司在剔除勞績因素時所採用的數字較薪俸調查組所用者為高。（見第 5.4.3 段）
- (2) 如化作薪酬的百分率，公務員所得福利的價值，實質上較私人機構僱員所得的為高。（見第 6.4 段）
- (3) 薪酬趨勢調查所選擇的機構，未能全面代表香港的各行各業。（見第 7.3 段）
- (4) 雖然在調查期間內，薪酬趨勢調查沒有顧及福利一項，而接受抽樣調查機構的代表性亦略嫌不足，但對調查結果却未有任何重大影響（見第 6.1 及 6.2 段），不過，這也許是純屬偶然的事。

1.2 建議

- (1) 有關勞績因素在私人機構加薪中所佔比重的可靠資料頗難獲得，故薪酬趨勢調查應記錄加薪的全額，而對公務員薪級表作任何調整時，則應先扣除按其薪級獲得的增薪點。（見第 7.4 段）
- (2) 應擬就更有代表性的機構樣本，作為抽查對象，以供日

後薪酬趨勢調查之用。（見第 7.3 段）

- (3) 日後的薪酬趨勢調查，應把福利計算在內。
- (4) 根據現行措施，如受查機構太遲宣佈加薪，以致未能將之包括入調查結果內，則當局會於日後薪酬調整時，將此等機構加薪資料加以考慮。此項措施應予取消，以後，凡未能及時宣佈加薪的機構，均不應包括在有關年度的薪酬趨勢調查內。（見第 7.8 段）
- (5) 應早日完成薪酬趨勢調查，使公務員加薪措施能及時實行，無須追補。（見第 7.9 段）
- (6) 訂定獨立的薪酬趨勢調查監察方法。（見第 7.6 段）
- (7) 薪俸調查組應對薪酬水平作更多廣泛性的比較。（見第 7.10 段）