

為薪酬水平調查而設之

福利評值小組報告書

為薪酬水平調查而設之

福利評值小組報告書

一九八四年五月

目 錄

	<u>段 數</u>
第一部	緒 言
	背 景 1 — 2
	目 標 3
	報 告 書 4
第二部	福利評值
	(A) 一般事項 5 — 10
	(B) 退休及離職福利 11 — 19
	(C) 房屋福利 20 — 21
	(D) 與工作有關連的津貼 22 — 23
	(E) 工作時數、假期及度假旅費 24 — 26
	(F) 醫療及牙科診療服務 27 — 31
	(G) 教育津貼 32 — 35
	(H) 雜項福利 36
第三部	其他釐定公務員薪俸的原則及辦法
	一般事項 37
	廣涵法及比對關係 38
	最低薪僱員的薪酬 39
	本地與海外僱員在薪酬及福利方面的差異 40
	公務員的住屋福利 41
	政府與私營機構的分別 42
第四部	結論摘要 43 — 44

- 附錄一 與會者名單
- 二 香港政府華員會的意見書
- 三 退休及離職福利計算法
- 四 調整房屋福利的價值以顧及稅項
- 五 調整私營機構的薪酬福利總值
以顧及假期、工作時數及
經常逾時工作等因素
- 六 調高由僱主承擔的免稅水電費用
- 七 標準家庭應繳稅額
- 八 調高免稅入息例子

背景

公務員薪俸及服務條件常務委員會在公務員薪俸政策第一次報告書（第七號報告書）內認定，政府將來釐定公務員的一般薪酬水平時，必須將公務員與私營機構僱員的薪酬及各種福利合併考慮。常委會補充說，故此必須就公務員與私營機構僱員中工作相若者，進行薪酬與福利的實際水平調查。其後，政府接納這個薪酬福利合計的概念，並認為計算附帶福利的正確方法，是進行薪酬水平調查、或單獨研究附帶福利。

2. 常委會在公務員薪俸政策第二次報告書（第九號報告書）內，重申這個薪酬福利合計的概念，並認為如要全面實施，必須就公務員與私營機構僱員中工作相若者，進行薪酬水平調查。報告書促請政府，第一步應透過與員工磋商，研究薪酬及福利總值應包括甚麼福利在內，以及應如何評定這些福利的價值。為此，高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會及警察評議會的成員組成福利評值小組。自一九八三年五月三十日至一九八四年四月五日期間，評值小組先後舉行八次會議。與會者名單見附錄一。（香港政府華員會雖然已收到評值小組的全部文件，但出席高級公務員評議會的華員會代表，礙於其他事務未能參加會議。華員會的意見書載於附錄二。）

目標

3. 福利評值小組的任務，是就下列事項加以研究，然後提出建議——

- (a) 薪酬及福利總值應包括甚麼福利在內，以便比較薪酬水平；

- (b) 包括在薪酬及福利總值內的福利，應如何評定其價值，以便比較薪酬水平；
- (c) 比較薪酬水平時不予考慮的福利，就薪酬福利合計的概念而論，應如何處理；及
- (d) 比較公私機構僱員中工作相若者的薪酬及福利總值時，尚有甚麼因素須予考慮。

報告書

4. 本報告書的第二及第三部是福利評值小組的研究結論。結論的摘要見第四部。

(A) 一般事項

5. 評值小組注意到：在私營機構內，本地與海外僱員在薪俸及服務條件兩方面，通常都有差別。在政府方面，兩類僱員的薪俸相同，但福利則有差別。評值小組建議：大體上，薪酬水平比較應以本地服務條件為主，因為本港僱員無論是在政府或私營機構服務，大多數都是以本地條件受僱。然而，在採用這些比較的結果以調整公務員薪俸時，必須審慎進行，因為本地及海外公務員都會同樣受影響。（出席高級公務員評議會的外籍公務員協會代表則認為，應該根據僱員的同類者互作比較，故此海外公務員的薪酬及福利總值，應當與私營機構海外僱員的薪酬及福利總值比較。）

6. 評值小組亦注意到：政府男女公務員的薪俸及福利相同，但私營機構的情形却不一定如此。故建議遇到男女僱員的服務條件有差別時，通常應採用男僱員適用的條件來比較薪酬水平。

7. 在研究某項福利應否包括在薪酬及福利總值內以便比較薪酬水平時，評值小組建議採用以下的準則——

- (a) 只有那些看來對僱員有重大價值的福利項目，才應併入計算。（在這點上，不應計較僱主提供福利的成本）；以及

- (b) 假如提供某項福利的作用，主要在讓僱員可以執行職務，或在支付由於執行職務而產生的開銷，則該項福利不應包括在內。這類福利的例子，有因工作需要而配給的宿舍，和發還所墊支的交通費等。

只要在政府與私營機構兩方面均一致採用這些準則，便不會導致薪酬水平比較的結果出現任何重大的偏差。無論如何，不併入計算的福利項目可以參照私營機構的類似做法，另行個別予以檢討。

8. 享用問題實在見仁見智。一方面有人認為，比較薪酬水平時，最注重的只是該份工作應得的薪酬及附帶福利的價值；至於在調查期間，僱員實際享用這些福利的程度如何，則關係不大。另一方面則有人認為：如果僱員有資格申請某項福利但却很少加以享用，即表示在該員眼中，這項福利的價值甚微。此外，若要準確計算享用率，便須從接受調查的公司取得詳細資料予以核證：這項工作頗有困難，而且極為繁複。評估小組在研究這些見解後，建議為着日後進行薪酬水平比較起見——

- (a) 在決定某項福利應否併入薪酬及福利總值內時，應當顧及該項福利的享用程度；但是
- (b) 一旦決定將該項福利併入總值之內，則在評定其價值時便不再需要計算實際享用率。換言之，應當盡可能採用最高價值。

9. 評值小組建議：評估某項福利的價值時，倘若必須顧及僱員的家庭狀況，便應假定該員的家庭成員共有一對夫婦和兩名子女，而他本人獨力負起養家之責。

10. 為方便比較起見，評值小組建議各項福利的價值應以薪金的百分比計算。將百分比數目應用於某件工作的薪酬起點和頂點，便可計算出該件工作在薪酬及福利方面的總幣值。

(B) 退休及離職福利

11. 政府方面，退休福利是以長俸、年積金（第一標準薪級公務員所享有的一種長俸）或合約期滿酬金的形式發給的。私營機構方面，則主要以公積金或最後一筆過發給薪酬計劃等形式發給。

12. 在考慮是否應將退休及離職福利併入薪酬及福利總值計算時，與會者提出下述幾點——

(a) 公務員只能在嚴格規定的情況下退休，方才享有長俸。他們只可在將來支取，而不能在目前享用；

(b) 公務員長俸是由英女皇酌情發給的，不是公務員理應享有的福利；換句話說，即使公務員在規定的情況下退休，並不能保證一定可支取長俸。事實上，公務員直至目前為止，一向預期可在退休時支取長俸，其數額按照全部服務年資計算，這點亦屬合情合理。（本地高級公務員協會不同意最後一點）；

- (c) 公務員退休長俸是社會保障的一種。在大多數先進社會中，所有公民均可享有這項福利，而香港的情況則不同。（私營機構中只有較開明的僱主，才會發給退休福利。）因此，很多公務員認為在比較公務員和私營機構僱員的薪酬水平時，將公務員長俸包括在薪酬福利總值內計算，實在有欠公允；
- (d) 發給合約期滿酬金的用意，是增加薪酬及福利總值，以便在招募公務員時，吸引更多人投考及加入政府服務。倘在比較薪酬水平時顧及酬金的價值，似乎違反發給約滿酬金的本意；以及
- (e) 不管發給退休及離職福利的用意，或所根據的法則是甚麼，這些福利在廣義上仍屬僱員薪酬及福利總值的一部份。假設有兩份職位在各方面的條件完全相同，唯一的差別是其一附有這些福利，而其二則沒有，前者對求職人士當有較大的吸引力。（本地高級公務員協會不同意這一點）。

13. 評值小組認為，退休及離職福利在僱員心目中的價值，與其保險統計的價值（即僱主實際的支出）並不相同，因此，如要確定長俸對僱員而言的實際價值，殊非易事。舉例說：一位年青僱員於三十年後才可領取長俸，另一位僱員則已服務三十年而又即將退休；對前者而言，長俸的價值當不會等於後者可支長俸的價值。因此，假如退休及離職福利的價值須併入薪酬及福利總值內，則只能計算其約略的一般價值。

14. 評值小組指出，有些公務員是按可支長俸的服務條件受僱，因而可在規定情況下退休時享有長俸，而有些公務員則按合約條件受僱，他們在服務期滿時（通常由兩年半