

(G) 教育津貼

32. 教育津貼通常分為兩類：其一是協助僱員的子女在海外攻讀的海外教育津貼，及連帶的留學旅費；其二是協助僱員的子女在香港攻讀的本地教育津貼。

33. 海外教育津貼及連帶的留學旅費，主要是協助海外僱員的子女在其原籍國家接受教育而設立。其後，本地僱用的公務員（包括長俸及合約僱員，但不包括第一標準薪級人員）亦可享用該類津貼。薪酬研究調查組的一九八三年附帶福利調查報告書顯示，大部分私營機構的海外僱員及少數私營機構內的本地僱員均可領取海外教育津貼及連帶的留學旅費。提供本地教育津貼的，則有政府及該調查報告書內若干私營機構。但個別的福利計劃，定下不同的津貼額及管制申請教育津貼的規限，然一般只負責支付部分教育費用。

34. 在考慮應否將教育津貼併入薪酬及福利總值時，評值小組注意到下述事項——

- (a) 僱員享用此等津貼的程度，視乎個人情形及其取捨而定；因此，對沒有子女的僱員而言，可說是毫無價值。倘僱員不擬將其子女送往海外受教育，海外教育津貼亦失却其價值。至於本地教育津貼，倘若僱員的子女均在官立或資助學校就讀，亦是無甚價值；

(b) 在海外受教育的費用極為昂貴，而海外教育津貼計劃一般不負責支付全部費用，因此即使是海外僱員，亦不會廣泛利用該項津貼（見常委會第七號報告書第二部 4.10.1 段）；及

(c) 至於本地教育津貼，由於政府提供直至中學三年級的九年免費教育，大部分本地僱員因子女在官立及資助學校就讀中三及以下級別，均毋須申請任何津貼。中三以上的教育費，當然可由本地教育津貼提供部分資助，但至少政府的本地教育津貼計劃有規定，公務員必須每年負擔不少於六百元（相等於官立及資助學校一年的學費）的教育費，才可申請本地教育津貼。因此實際上，只有那些有子女在英童學校及小數私立學校就讀的僱員才能真正得益，而此類僱員亦為數不多。

儘管如此，評值小組亦注意到凡有收取教育津貼的僱員可能獲益甚大，因此若不顧及此項福利，設法併入總值內，亦同樣會令人誤解。

35. 鑑於上文第 34 段論及的因素，以及在評估教育津貼的價值時涉及的技術困難（特別是定下繁複規定的津貼計劃），評值小組建議，凡可享有本地教育津貼或海外教育津貼的職位，可將是項福利的價值象徵式的定為薪金的百分之一左右；而兩項津貼均可享有的職位，則可將福利價值定為薪金的百分之二左右。

(H) 雜項福利

36. 尚未歸類的其他福利，評值小組亦曾仔細考慮，結論如下：

(a) 預支薪金

無論有明文規定與否，公務員及私營機構僱員皆可預支薪金。容許僱員預支薪金的目的，是協助他們應付某些情況（如農曆新年時開支增加或家庭有變故）；而預支的款項，日後會從僱員的薪金扣回。僱員預支薪金所得利益，是私人向銀行或財務公司貸款應繳利率和向僱主預支薪金應繳利率（如適用）兩者的差距。上述差距的評值工作會十分複雜，計算所得對薪酬及福利總值的整體比較，大概亦不會有重要影響。評值小組建議不將這項福利併入總值內。

(b) 往返住所及辦事處交通費

部分私營機構為僱員安排免費或補助的上、下班交通工具。政府方面，某類交通費可獲發還，假如公務員公幹時須使用本身的車輛，亦可支取往返住所及辦事處的行車津貼。由於僱主主要為了方便僱員執行職務，才給予這項福利，評值小組遂建議如果遵照上文第7(b)段的準則，在計算薪酬及福利總值時便不應將這項福利併入。

(c) 長期服務公費旅行獎勵計劃

有些私營機構為僱員提供其他福利，以獎勵他們多年來的服務。因此在進行薪酬水平調查時，必須先取得有關的詳細資料，方可決定是否將該等福利計算在內。若干私營機構給予本地僱員旅費，以獎勵他們長期服務及良好表現。這種安排與政府的長期服務公費旅行獎勵計劃相似。鑑於公私機構給予僱員旅行獎勵的數目不多，而這項獎勵又完全由僱主酌情給予，評值小組遂建議：計算薪酬及福利總值時，不應將此項福利併入。

(d) 食堂／膳食津貼

一些政府辦事處以及私營機構，都設有食堂；某些機構則提供膳食現金津貼。由於提供這項福利的政府辦事處及機構不多，而計算其價值非常困難，評值小組建議在計算薪酬及福利總值時，不應將上述福利併入。

(e) 購物折扣優惠／交通工具公司僱員及家屬免費乘搭交通工具／僱主資助僱員旅遊費用／會員資格

只有私營機構才有這些福利。如要評估其價值，一定相當困難，尤以購物折扣優惠為甚，原因是這項福利的價值，視乎個人狀況及有關貨品的品類而定，這幾項福利價值可能頗大，但實際上無法計算。評值小組建議在計算薪酬及福利總值時，不應將這幾項福利併入。

(f) 由僱主承擔的水電費用

享有這種福利的僱員可能獲益頗大。評值小組認為應該根據平均使用量及規定的最高使用量（如適用），計算其基本價值，然後將所得之數加入薪酬及福利總值內。倘該項福利毋須課稅，則其基本價值須再作調整。實際的計算方法可見於附錄六及七。

(g) 免稅的薪金

評值小組建議，應先行將免稅薪金的價值調高，方才併入薪酬及福利總值內。附錄八闡釋實際的計算方法。

一般事項

37. 福利評值小組注意到政府與私營機構的比較雖然重要，但亦只是釐定公務員薪俸的其中一項原則。正如公務員薪俸及服務條件常務委員會（常委會）所說：「常委會並不認為與私營機構的比較必須作為首要原則，決定性原則或主要的考慮因素。假如必須為公務員薪俸定出一項首要原則，該原則應是實行已久且經得起考驗的原則，即薪金應足以吸引及保留有才幹的人，使他們能繼續為社會人士提供有效率的服務。」（參閱常委會第一號報告書第 19 段）換言之，雖然把政府與私營機構比較是必要的工作，但評值小組認為不論如何引用該項原則，均須一併顧及其他用以釐定公務員薪俸的既定原則及辦法。下文第 38 至 42 段將就此點加以論述。

廣涵法及比對關係

38. 公務員各職系的薪級因顯著不同的薪酬水平調整而產生的轉變，可能會導致比對上的問題。此外，現時公務員薪酬結構已達致的廣涵程度，亦可能因此受到破壞。

最低薪僱員的薪酬

39. 政府經接納常委會在第一號報告書所作建議，即在釐定最低薪公務員的薪俸時，應訂立一個合理水平，俾躋身於厚待僱員的僱主之列。是故在比較最低薪公務員及私營機構同類僱員的薪酬及福利總值時，必須一併考慮該項政策。

有鑑於此，在釐定該等最低薪職位的薪酬及福利總值時，應參照私營機構中待遇較佳的公司而非所有私營機構的平均薪酬及福利總值。

本地與海外僱員在薪酬及福利方面的差異

40. 常委會第七號報告書所載惠悅僱員福利顧問有限公司的研究結果顯示，私營機構的本地僱員與海外僱員的薪酬及福利差異甚大，尤以高級僱員為然。政府方面，則堅持一貫政策，給予本地及海外僱員同等薪酬，只是所提供的附帶福利有別，而差距亦遠較私營機構者為小。這是由於公務員的薪金率都依照「按工論酬」的準則釐定所致。因此，如本地僱員及海外僱員支取不同薪酬，顯然是行不通的。

公務員的住屋福利

41. 惠悅僱員福利顧問有限公司的研究結果顯示，公務員與私營機構僱員在附帶福利價值方面的差距，在高級本地僱員的級別中最為顯著，主要是由於該級別的公務員享有較佳的住屋福利。福利評值小組知道，政府於一九六零年放寬入住高級公務員宿舍的資格，使支取相等於現時總薪級表第四十八點或以上薪金的高級本地人員亦能享有該項福利，及於一九七一年推廣領取自行租屋津貼的資格，使按總薪級表第三十八點或以上支薪的高級本地人員亦可領取；此等決策事實上均是故意定出者，並非根據政府與私營機構的比較結果。因此在比較公務員與私營機構僱員的薪酬及福利總值時，均須適當地考慮上述情形。

42. 政府給予的服務條件與私營公司的服務條件，有着重大的差別。政府要向社會大眾負責，給予公務員的整套薪酬福利，必須讓社會大眾看來是合理的。整套薪酬福利的制定要務求前後一致，並保留有經驗的人員。在很多方面，政府聘用人員負擔的職務，私營機構裡很少有相類，或甚而完全没有類似的。公務員當中，約有百分之三十負責執法的工作，例如預防和撲滅罪行、航空交通控制、健康衛生檢定、發牌事宜、及建築與地質檢定。在某些方面，私營機構的公司無須向很多人負責，因此可以較為靈活。私人公司可以在好市道時，給僱員發花紅和給予其他福利；市道不佳時，便把花紅和福利撤銷。一般來說，私營機構的整套薪酬福利是要在競爭大、流動多的人力市場中，吸引和保留僱員；與政府的整套薪酬福利相比，較少側重長期保留僱員。比較薪酬及福利總值時，務須記着有這些分別，這點很重要。

第四部 —— 結 論 摘 要

43. 評值小組所作的結論及建議，詳載於本報告書的第二部，茲概述如下：

(A) 一般事項 (第 5 至 10 段)

- (i) 為比較薪酬水平而計算薪酬及福利總值時，應以本地服務條件為主（但必須留意上文第 5 段內外籍公務員協會所提出的意見）。
- (ii) 應採用男僱員適用的條件來比較薪酬水平。
- (iii) 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。
- (iv) 假如提供某項福利的作用，主要是讓僱員可以執行職務，或是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。
- (v) 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率，但在評定其價值時，便毋須計算享用率。
- (vi) 在評估福利價值時，應假定僱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。
- (vii) 各項福利的價值應以薪金的百分比計算。

(B) 退休及離職福利 (第 11 至 19 段)

(i) 總結來說，評值小組對於退休及離職福利應否併入薪酬福利總值一事，感到難以作決；假如這些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。方法如下：

(a) 公務員長俸與合約期滿酬金兩者的價值，須視作相等；

(b) 第一標準薪級公務員享有的年積金價值，可計算為公務員長俸價值的百分之七十五；及

(c) 在計算退休及離職福利的價值時，可採用將預估的金額折合為現值的方法。

(ii) 評值小組覺得，倘將退休及離職福利併入計算，利用上述方法計算出來的結果，應小心處理，因為每一個僱員對這些福利的價值的看法，各有不同。

(iii) 撫恤金及傷殘福利，不應併入薪酬及福利總值內計算。

(C) 房屋福利 (第 20 至 21 段)

(i) 政府 自行租屋津貼的金額，可作為計算高級公務員宿舍及自行租屋津貼的福利價值；而部門