

第二部份

附帶福利評值

第 八 章

用以評定附帶福利價值的基本原則與假設

引言

8.1 薪酬調查諮詢委員會決定要先行制定應採用的原則與假設，然後再考慮應否把某些福利包括在薪酬福利總值之內，以便日後進行薪酬比較，以及如把此等福利算入總值內，又應如何予以評定。 *

原則與假設

8.2 相類職位在薪酬福利總值方面的理論價值與實際價值

薪酬研究諮詢委員會的意見

8.2.1 委員會曾考慮兩個可行的方法，以便評定薪酬福利總值：採用理論上的價值，抑或採用實際價值。

8.2.2 如採用理論價值，則在計算公營與私營機構相類職位的薪酬福利總值時，將以最低薪金額作根據，若有最高薪金額則同時用作根據，連同此等職位所附帶的福利在理論上的最高價值一併計算。採用最高價值是恰當的，因為合理的假設是僱員多會盡量享用他們有權享用的福利。就公營機構的職位來說，委員會在計算某個職級的薪酬福利總值時，可用該職級的薪級及該職級人員有權享用的附帶福利在理論上的最高價值作為根據。至於私營機構的類似職位，在計算薪

* 在研究的過程中出現一項問題，那便是除薪酬水平調查外，薪酬趨勢調查是否亦應計算附帶福利在內。薪酬調查諮詢委員會在這問題上得出一些結論，但按常委會最近的決定，薪酬趨勢調查應該只調查薪酬，故委員會便沒有進一步研究這個問題。

酬福利總值時，委員會可採用有關最低薪金額的資料，若有最高薪金額則同時加以採用，連同公司會給予此等職位的附帶福利在理論上的最高價值一併計算。有關職位的僱員當時的實際薪酬及福利，則不予理會。職位所附帶的某些福利，會因不同因素而相異；這些因素包括性別、個別的家庭狀況、本地或海外人員的服務條件等。因此必須定下一套假設，務求能夠兼顧此等因素，以保證評定公私營機構的福利時能有一致的標準。

8.2.3 如採用實際價值，則在計算公私營機構中相類職位所供給僱員的薪酬福利總值時，應根據調查的職位中個別僱員所得的薪金額樣本，連同實際由此等個別僱員享用的福利價值為準。採用實際價值是恰當的，因為我們要知道並非所有僱員都可盡量享用應得的福利。這樣便不會理會公私營機構相類職位的薪金在理論上的幅度，或職位所附帶的福利在理論上的最高價值。抽取作調查之用的相類職位，應該盡量能夠代表每種工作，務使調查的結果能夠就公私營機構中相類的職位在薪酬福利方面的總值，提供準確的資料。由於調查期間會評量個別職員所享福利的實際價值，因此毋須就性別、家庭狀況等因素作一般的假設。

8.2.4 根據薪酬在理論上的幅度及有關職位所附帶福利的最高價值，以衡量相類職位在薪酬福利總值方面的價值，而不根據個別僱員所得的實際薪金和福利水平來評值，在理論上會更準確指出公私營機構相類職位在薪酬福利方面的吸引力，而調查的結果也不會因有關僱員個別情況的相異而受到影響。但此方法有以下的缺點：

- (a) 調查將不能反映公營與私營機構給予相類職位僱員的薪酬福利實際水平，而實際水平可能跟調查所評定的理論上價值有重大的差別。

- (b) 私營機構一些公司，未必能夠指出他們準備給予某個職位的最高薪金額。這個情況在較高級職位方面最常見，而調查只能評定最低的薪酬福利水平，不能評估薪酬福利的整個幅度。一些公司採用個別的薪金額，並非為不同的職位定下薪金幅度，也會導致類似的情況出現。
- (c) 同一職位所附帶的薪酬福利水平或有不同，視乎個別僱員的年齡、性別、服務年資、服務條件及家庭狀況而定，因此需要定出一套概括此等因素的假設，以便在評定職位所附帶的薪酬福利總值時，能有一致的標準。

8.2.5 另一方面，根據調查所抽取的職位樣本中職員所享有的實際薪金額及福利水平以評定相類職位的薪酬福利總值，就更能直接顯示兩類機構實際給予相類職位的薪酬福利總值。若選擇的職位樣本有足夠的代表性，則應同時能夠大致顯示出兩類機構相類職位的薪酬福利總值。但此方法有以下的缺點：

- (a) 私營機構多不願意公開個別職員的實際薪酬及福利水平，即使不公佈公司的名稱亦不大願意。因此，要收集所需的資料以評定相類職位樣本的職員所得的薪酬福利的實際總值，是相當困難的事。就算得到所需的資料，也難以證明資料是否正確，因為此等公司所收存關於薪酬編制及附帶福利的文件和說明，通常只涉及某個職級而非個別職員。
- (b) 調查的結果會深受職員在調查進行之時的個別環境所影響。若希望調查結果能確實反映兩類機構類似職位的薪酬福利平均價值，便需要以大量具有代表性的職位樣本作為調查對象。但要在私營機構中找出大量跟政府職位類似的職位實在困難，因此這個做法往往無法實行。

- (c) 至於所比較的每個職級，必須抽取一些政府職位的樣本作調查，以便可與私營機構類似職位的調查結果作一公平的比較。政府職位的樣本必須經過細心挑選，盡量按照選擇私營機構職位樣本的不同標準而進行。

8.2.6 從技術的角度而言，根據理論上的價值評定薪酬福利總值比較採用實際價值容易，同時，進行薪酬水平比較的目的，在於比較職位而非比較個別職員。因此，委員會建議在評定薪酬福利總值時，便要以理論上的價值作為根據。

薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.2.7 香港外籍公務員協會認為，薪酬福利總值應根據實際價值評定。香港政府華員會稱，有鑑於薪酬研究諮詢委員會報告書第 8.2.5 (a) 及 8.2.6 (b) 所敘述的用理論價值計算與用實際價值計算的缺點，懷疑相類職位的薪酬福利總值如何可以評估。另一方面，第一標準薪級公務員評議會對採用理論價值以比較薪酬福利總值一事，却保留發表意見的權利。（請見附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 2.1 段。）

常務委員會的建議

8.2.8 常委會非常瞭解，兩項方法均各有利弊，故在考慮過所有有關因素以後，建議薪酬福利總值應以理論價值作根據而評值。實際價值雖能較準確地反映調查期間的實際情況，但却可能隨時變動，並可能很快過時失效，因此不宜採用。只要在公私營機構的附帶福利評值時，理論價值能貫徹一致地應用，便可獲得較準確及較公平的結果；而且，更重要的是，這些結果能作長遠比較之用。

8.3 本地與外地的僱用條件 評值小組的意見

8.3.1 政府的本地與外地僱員所得到的薪金相同，但在房屋、旅費及假期等方面的福利却各異。但評值小組注意到，私營機構的本地與外地僱員在同一職位可能得到不同的薪酬及福利，故認為需要決定究應採用本地抑或外地的僱用條件，作為比較薪酬水平之用。（請參照附錄Ⅶ評值小組報告書第5段。）

薪酬調查諮詢委員會的意見

8.3.2 由於外地人員在政府實際總員額中所佔的比率低於2%，而政府所推行的是公務員本地化以及本地與外地僱員同工同酬的政策，薪酬調查諮詢委員會因此同意評值小組的假設，建議比較薪酬水平時只考慮本地職員的服務條件。雖然由政府本地與外地職員之間的差距而產生的問題會仍然存在，但這個問題應視為引用薪酬水平比較結果時要考慮的因素來處理，而不應作為一個決定如何進行薪酬水平比較的明確準則。長遠來說，隨着外地公務員所佔比例的縮減，這個問題亦會逐步消失。

薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.3.3 香港外籍公務員協會建議，薪酬水平調查應同時反映公私營機構的本地以及外地僱員薪酬水平。這項建議獲政府當局支持。當局認為外地及本地公務員在薪酬方面雖然應視作同一組別，但亦應顧及外地及本地公務員享有的福利有所不同。希氏顧問公司其後證實，可以另外蒐集一套私營機構外籍僱員的福利數據，因為受查職位中，似乎有足夠外籍僱員可資比較。

8.3.4 有關挑選受查機構方面，香港總商會建議應從受查公司名單上刪除外地及本地僱員薪俸結構通用的公司，因為本地僱員的薪俸結構無疑會受通用薪俸結構內的外地僱員影響。希氏却有不同意見，認為無論是否將外地僱員包括在調查之內，外地僱員對本地僱員的薪俸結構仍會造成影響。（請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第三部份第2.2段。）

常務委員會的建議

8.3.5 常委會雖然注意到，公務員無論是外籍或是本地僱員，倘進行同樣工作，則會獲得同樣薪酬，但是，常委會亦承認，外地與本地公務員是兩個不同的組別，享受不同的附帶福利，因此贊同顧問公司應為私營機構的外地僱員搜集一套附帶福利數據，這些數據在希氏顧問公司報告書中應以另外一章載列，以供參考。在評估公私營機構的附帶福利及比較公私營機構的薪酬福利總值兩方面，常委會建議應只考慮本地僱員的僱用條件。常委會認為這方法公平，因為外地公務員只佔公務員總數約 2%，而又跟相同職位的本地公務員領取同樣薪酬。

8.4 男性與女性職員的服務條件 評值小組的意見

8.4.1 政府的既定政策，是給予男性及女性職員同一的服務條件。但評值小組注意到，在私營機構中，仍有同一職位的男女僱員得到不同薪酬及福利的例子。有見及此，評值小組決定，如遇男女僱員的服務條件有差異者，應採用適用於男僱員的服務條件作比較之用。（參照附錄 VII 評值小組報告書第 6 段。）

薪酬研究諮詢委員會的意見

8.4.2 沒有統計數字顯示私營機構的女僱員跟同一職位的男僱員在服務條件方面的差距有多大。但根據下列資料：

- (a) 男僱員分別佔公營及私營機構中全部僱員的 72% 及 63.2%；及
- (b) 男性的總勞動人口參與率為 80.1%，遠高於女性的 48.5%；

薪酬研究諮詢委員會建議，若給予男性及女性職員的條件有差異者，則在評定薪酬福利總值以比較薪酬水平時，應基本上以男職員的條件為準。

薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

8.4.3 委員會對此並無意見。

常務委員會的建議

8.4.4 常委會贊同評值小組與薪酬研究諮詢委員會在這方面的意見；並建議，提供予男性職員與女性職員的條件倘有差異，評估薪酬福利總值以作薪酬水平比較時，應以男性僱員作標準。

8.5 家庭狀況 評值小組的意見

8.5.1 評值小組建議，若需要顧及僱員的家庭狀況以評定某項福利的價值，則應假設僱員是獨力負起養家之責，而其家庭包括一對夫婦及兩名子女。（參照附錄 VII 評值小組報告書第 9 段）

薪酬研究諮詢委員會的意見

8.5.2 薪酬研究諮詢委員會考慮到政府的情況。政府並沒有定下任何關於家庭大小和組合成分的一般假設，作為提供附帶福利的根據。公務員申請不同類別宿舍的資格，視乎他們是未婚、已婚或已婚並有家眷——最後一類的定義是家庭中有一對夫婦及一名或以上子女——只要已婚人員的配偶沒有享受類似的福利便行。教育津貼方面，合資格的公務員最多可在同一時間為四名子女申請津貼。至於渡假旅費方面，有關人員最多可申領六名家庭成員的全額旅費，即包括一對夫婦及四名12歲以上的子女的旅費。

8.5.3 雖然沒有統計數字顯示只有一名成員獨力養家的家庭所佔的比率，但已婚女性的勞動人口參與率比較低，只有21%，已間接顯示大部分由一對夫婦和受供養的子女組成的家庭都可能只有一名成員獨力養家。至於最少有一名受僱人士或只有一名成員獨力養家的家庭，也沒有有關的統計數字，因此無從得知這些家庭的大小。但本港住戶的平均人數（據一九八五年最後一季的數字顯示）是3.7人，分佈情況如下：

<u>住戶人數</u>	<u>佔全部住戶的 百分率</u>
1	15.31
2	15.60
3	17.03
4	20.61
5	15.16
6	9.04
7	3.94
8	1.87
9 或以上	1.44

8.5.4 鑑於公私營機構中相類職位所附帶的某些福利，在理論上的價值受到家庭大小及組合成分所影響，薪酬研究諮