

第十一章

死亡及傷殘賠償*

* 死亡及傷殘賠償是指在執行正常職務時因工受傷或死亡的僱員或其家屬可獲的超過僱員賠償條例規定最低賠償額的福利。

11.1 引言

第七號報告書的建議

11.1.1 常委會在第七號報告書中建議，在比較公私營機構的薪酬福利總值時，應將死亡及傷殘賠償包括在內，並應根據數間主要的保險公司對提供是項保障所定出的保險費率來決定死亡傷殘賠償的價值。

11.2 評值小組的意見

11.2.1 評值小組建議在進行薪酬水平調查時，不應將死亡及傷殘賠償包括在薪酬福利總值之內，理由如下：

- (a) 僱員或其家屬領取這些賠償的機會不高；
- (b) 政府及私營機構所設的死亡及傷殘賠償計劃，可能是在僱員賠償條例、公共援助及其他福利計劃以外提供的額外保障，或者是另一項可供選擇的保障；以及
- (c) 計算「額外福利」價值的工作，除了是相當複雜外，還對薪酬福利總值的評定沒有多大的影響。

11.3 薪酬研究諮詢委員會的初步意見

11.3.1 薪酬研究諮詢委員會認為在進行薪酬水平調查時，不將死亡及傷殘賠償包括在薪酬福利總值內是合理的做法，因為：

- (a) 這些賠償是在個人不能控制的情況下提供的，且有時領取這些賠償的人是僱員的家屬而非僱員本人；

- (b) 在比較薪酬水平時，僱員因工受傷領取賠償超過法定最低之數，才應計算。但由於死亡及傷殘賠償計劃的形式可能有多種，因此，超逾之數會很難計算清楚；及
- (c) 支付死亡及傷殘賠償的個案數目並不多。一九八四至八五年度政府支付遺屬恩俸的新個案有 172 宗而撫恤金有 161 宗，而在過去五年，在受傷公務員退休時發給他們的因公傷殘津貼，每年平均約為 115 宗。私營機構並無相類數字，但勞工處的統計數字顯示，每年所呈報的因工死亡及非致命傷個案分別佔全體勞動人口大約 0.01% 及 3.1%。因此薪酬研究諮詢委員會認為，公私營機構就死亡及傷殘個案所支付的賠償，數目非常有限，因而這些賠償不論是否包括在薪酬水平調查之內，均不會對調查結果有重大影響。

11.4 顧問公司的意見

11.4.1 薪酬研究諮詢委員會認為不應將死亡及傷殘賠償包括在薪酬水平調查之內；太平業務顧問公司的意見與委員會的意見相反，他們認為這些賠償應包括在內。雖然他們承認，死亡及傷殘賠償的使用率低，而這些福利只佔總薪酬的小部分，但他們認為這並不表示這些福利在僱員的工作生涯中的價值很小。假如一位僱員在 25 歲開始工作，他在 55 歲前死亡的機會率約為 15%，因此，由僱主資助計劃所提供的保障，對個別僱員而言，是有其實際的價值。再者，為了維持公眾人士的信心，太平業務顧問公司建議死亡及傷殘賠償應包括在薪酬水平調查之內，並以下述公式評定其價值：

在評值日期應支付的
死亡或傷殘賠償額 × 每元賠償的保險費

11.5 薪酬研究諮詢委員會的建議

11.5.1 在重新考慮此事後，薪酬研究諮詢委員會接納太平業務

顧問公司對這項福利的意見，並因而建議政府及私營機構的死亡及傷殘賠償應包括在薪酬福利總值之內，以進行薪酬水平比較，而這些福利應根據太平業務顧問公司的建議，予以評值。

11.6 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

11.6.1 香港外籍公務員協會提議應把政府實際支出的費用除以真正領取死亡及傷殘賠償的公務員人數，以評定這些福利的價值。這樣會較佳地反映現實生活的情況。但太平業務顧問公司不同意，因為從精密學的角度而言，這個方法並不正確，而且從私營機構蒐集類似資料作比較時將有困難。

11.6.2 另一方面，香港政府華員會指出由於政府或私營機構的僱員或其家屬享用死亡及傷殘賠償的情況可能不多，故不應將此等福利包括在內。

11.6.3 第一標準薪級公務員評議會亦批評謂，死亡及傷殘賠償不應視作福利。服務不足三年的第一標準薪級公務員，亦不能享用此項福利。（請見附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 4.2 段）。

11.7 常務委員會的建議

11.7.1 常委會建議應根據太平業務顧問公司提出的理由將死亡及傷殘賠償包括在薪酬福利總值之內。常委會亦建議應根據太平業務顧問公司在 11.4.1 段建議的公式，使用保險費率來評定此等福利的價值，因為太平業務顧問公司曾向常委會指出，從精密學的角度而言，這是正確的方法。