

第十五章

教育津貼

15.1 引言

第七號報告書的提議

15.1.1 常委會在第七號報告書內建議，公營與私營兩類機構的薪酬福利總值，應包括本地教育津貼在內，但却不應包括海外教育津貼，因其在政府的享用率不高。

15.1.2 常委會建議，評定本地人員的本地教育津貼的價值時，應以英文中學中五教育的費用為依據，並假設有兩名子女的僱員在整個就業期間，平均都有相等於統計數字上的半名子女就讀中學。

15.2 評值小組的意見

15.2.1 評值小組鑑於海外教育津貼的享用率偏低，同時評定教育津貼的價值也有技術上的困難，便提議應將享有本地教育津貼或海外教育津貼其中一項的職位，理論上評定為薪金的1%，而將同時享有本地教育津貼及海外教育津貼的職位，評定為薪金的2%。

15.3 薪酬研究諮詢委員會的初步意見

政府的本地教育津貼

15.3.1 公務員若有19歲或以下的子女正在認可的中、小學就讀，便有資格申領本地教育津貼，詳情如下：

- (a) 對於正就讀於小學及中一、二、三的子女，公務員可獲津貼75%的學費；每名就讀於小學的子女每年的最高津貼額為7,050元（現為8,025元），每名就讀於中一至中三的子女每年的最高津貼額則為12,150元（現為13,650元）；

- (b) 對於正就讀於中四或以上的子女，除每年 600 元的基本費用自行負擔外，其餘的學費可獲津貼 75%；每名子女每年的最高津貼額為 11,700 元（現為 13,200 元）。

每名合資格的人員最多可在同一時間申領四名子女的本地教育津貼。

15.3.2 政府與私營機構所提供的本地教育津貼，通常釐定固定數額，並非以有關僱員的薪金中所佔的分數來表示，因此，本地教育津貼屬於一種與薪酬無關的福利。委員會相信享用此項福利的公務員人數相當多，因此初步認為應將其包括在政府的薪酬福利總值內，以便進行薪酬水平調查。這與評值小組的建議是一致的。

私營機構的本地教育津貼

15.3.3 一般來說，只有少數私營機構的僱主為屬下的本地僱員提供本地教育福利。而所提供的本地教育福利，也多有指定的最高限額，以津貼的形式發放。發放津貼的規例因公司而異。

15.3.4 薪酬研究諮詢委員會認為，若把本地教育津貼包括在政府的薪酬福利總值之內，則為公平起見，應把本地教育津貼也包括在私營機構的薪酬福利總值之內。

政府的海外教育津貼

15.3.5 政府可享長俸的本地公務員或按合約僱用的人員，均有資格為年齡在 9 至 19 歲之間的子女申請海外教育津貼到英國就讀。每名公務員最多可在同一時間申領四名子女的寄宿學校津貼或走讀學校津貼。每個學年的最高津貼額如下：

- (a) 寄宿學校津貼：

第一或第二名合乎申請資格的子女，可獲津貼 2580 英鎊（現為 2775 英鎊），第三名子女可獲津貼 3063 英鎊（現為 3294 英鎊），第四名子女則可獲津貼 3192 英鎊（現為 3432 英鎊）。

(b) 走讀學校津貼：

每名合乎申請資格的子女，可獲津貼 370 英鎊（現為 410 英鎊）

15.3.6 就薪酬水平調查而言，薪酬研究諮詢委員會認為把海外教育津貼包括在公營機構的薪酬福利總值內是合理的。但薪酬研究諮詢委員會却同時認為，不應把海外教育津貼視為全部公務員都可享有的權利，故應採用加權平均歲數及薪俸截算點以評定其價值。顧問公司曾就此論點加以研究，有關意見載於第 15.4.1 段。

私營機構的海外教育福利

15.3.7 只有少數私營機構的僱主為屬下的本地僱員提供海外教育津貼，而所提供的此等福利，也多以津貼的形式發放，數額固定或附有特定的限額。

15.3.8 薪酬研究諮詢委員會認為，若海外教育福利在相似的職員類別中可視為一種應享權利，則為求一致起見，應把海外教育福利也包括在私營機構的薪酬福利總值內，以進行薪酬水平調查。同時，應在適當之處採用加權平均歲數及薪俸截算點；此兩項見於第 15.3.6 段，用以確定應否把海外教育津貼視為政府的薪酬福利總值內應享權利。

評值方法

15.3.9 薪酬研究諮詢委員會認為有兩名子女的家庭所應得的最高福利金額，即每年 5160 英鎊（現為 5550 英鎊），應包括在可享有海外教育津貼的所有職級的薪酬福利總值內。同時，所有此等職級可採用相同的款額，並根據最新的津貼額作不時的修訂。薪酬研究諮詢委員會認為，評定私營機構海外教育福利的價值時，應同樣以有兩名子女的標準家庭所應得的最高津貼額為準。

15.4 顧問公司的意見

15.4.1 太平業務顧問公司認為，為保持公眾人士對評值工作的信心，同時鑑於大部分公務員理論上都有機會取得一筆可觀的津

貼，故此海外教育津貼應包括在薪酬福利總值內。太平業務顧問公司考慮到海外教育津貼的享用率會因個別公務員的年齡及薪金而異，因此建議此項福利的價值應根據以下的公式計算：

津貼額 × 估價因子

津貼額相等於公務員方面的 5550 英鎊或私營機構方面相等的津貼額；估價因子則根據公務員享用津貼額情況的圖表而定出。（太平業務顧問公司的提議詳見附錄 VIII 太平業務顧問公司報告書附錄 C。）

15.5 薪酬研究諮詢委員會的建議

15.5.1 薪酬研究諮詢委員會雖然最初認為本地教育津貼應包括在政府的薪酬福利總值內，但再三研究之下，却發覺此項福利的享用率非常低。事實上，在一九八六年二月二十八日，只有 10,181 名本地公務員實際上領取本地教育津貼，而合乎資格申領此項津貼的却有 171,400 人。由於此等數字已包括首長級及非首長級職位的公務員，故領取本地教育津貼的非首長級本地公務員人數便更少。委員會因此認為，把本地教育津貼包括在政府的薪酬福利總值之內，對總值並沒有重大的影響，因而不應把此項津貼包括在總值內以比較薪酬水平，最低限度應等到此項津貼的享用率達到更高的程度，才再行研究。

15.5.2 由於只有極少數的公司為僱員提供本地教育津貼，故為求一致起見，薪酬研究諮詢委員會認為此項福利亦不應包括在私營機構的薪酬福利總值內。

15.5.3 一如上述的情況，薪酬研究諮詢委員會雖然最初認為海外教育津貼應包括在政府的薪酬福利總值內，但細察之下，發覺此項福利在政府的享用率太低，對薪酬福利總值不會有重大的影響。事實上，在一九八六年二月二十八日，127,800 名合資格的本地與外地公務員之中，只有 2,266 名是實際上領取海外教育津貼的。（本地公務員領取海外教育津貼的數字不詳。）一如前述，此等數字已包括首長級及非首長級職位的人員，故領取海外教育

津貼的非首長級本地公務員人數便更少。薪酬研究諮詢委員會認為原因很可能是大部份公務員均沒有能力支付其餘的學費，因學費總額與津貼額之間仍有非常大的差額。薪酬研究諮詢委員會因此認為不應把海外教育津貼包括在政府的薪酬福利總值內以比較薪酬水平，最低限度要等到此等津貼的享用率達到更高的程度，才再行研究。

15.5.4 由於只有極少數的公司為其本地僱員提供海外教育津貼，故為求一致起見，薪酬研究諮詢委員會認為此等福利不應包括在私營機構的薪酬福利總值內。

15.5.5 基於上述種種原因，薪酬研究諮詢委員會雖注意到第15.4.1段太平業務顧問公司所提意見，但仍建議不應予以接納。委員會同意太平業務顧問公司所說，在目前的情況下使用最高享用率的原則是不公平的，第15.4.1段的公式則會更適用。但由於第15.5.1及第15.5.3段所述的享用率及因之而得出的福利價值影響不大，委員會認為在此等津貼未達到更高的享用程度之前，更實際的做法是不把本地教育津貼及海外教育津貼包括在薪酬福利總值之內。因此，薪酬研究諮詢委員會建議不應把本地及海外教育津貼包括在薪酬福利總值內以比較薪酬水平。

15.6 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

15.6.1 香港人事管理會提議海外教育津貼應包括在薪酬福利總值內，因為對於享用者而言，這些津貼實具相當價值。該會同時提議應訂定準則規定何時把這些津貼包括在薪酬福利總值內，而不應單按享用率決定是否應該包括某項福利計劃。某項福利假如甚少僱員享用，僱主應考慮應否完全撤銷。香港工業關係協會同意香港人事管理會的意見，認為鑑於海外教育津貼的價值可觀，應將該項津貼包括在薪酬福利總值內。（請見附錄X薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第4.6段）。

15.7 常務委員會的建議

15.7.1 常委會建議不應將海外教育津貼包括在政府及私營機構的薪酬福利總值內，因為此項福利在政府的享用率太低（截至一九八六年二月二十八日，包括首長級職位人員的享用率約為 1.8%），雖然對於享用者而言，這些津貼實具相當價值。

15.7.2 至於本地教育津貼，171,400 名合資格的公務員之中，只有 10,181 名本地公務員（包括首長級）實際領取海外教育津貼。常委會建議，基於與海外教育津貼相同的原因，不應將本地教育津貼包括在政府及私營機構的薪酬福利總值內。雖然本地教育津貼在政府的 5.9% 享用率（包括在一九八六年二月二十八日首長級人員的享用率）較海外教育津貼的享用率為高，但為求一致起見，該兩項津貼均不應包括在內。