

## 第一章

### 報告撮要及總結

- 1.1 常務委員會委託本公司：
- 1.1.1 「對本港政府非首長級公務員目前的薪酬進行評估，包括薪金及附帶福利在內，以確定該等公務員的薪酬是否與私營部門公司從事相等工作的僱員之薪酬大致相若。」
- 1.2 有關調查的結果茲撮要如下：
- 1.2.1 第一標準薪級公務員的全部薪酬比上四分位值的薪酬價值為低，而亦較私營部門公司從事相等工作的僱員之平均全部薪酬略低；
- 1.2.2 至於總薪級表低薪級及中薪級的薪酬，與上四分位值大致相若，亦比私營部門的平均薪酬為高；
- 1.2.3 總薪級表高薪級及高／高薪級的全部薪酬，較私營部門薪酬的上四分位值及平均值高很多；
- 1.2.4 關於總薪級表高薪級及高／高薪級，私營部門與政府本地僱員的全部薪酬之間出現重大差別的主要原因，是因為政府較私營部門提供較多的附帶福利（雖然政府各薪級職位的底薪亦已很優厚）；
- 1.2.5 兩者的附帶福利之間的差異，大部份的原因是因為政府與私營部門的房屋福利不同，少部份是因為政府提供較優厚的退休及傷殘福利；
- 1.2.6 倘若政府公務員的房屋福利按實際使用率計算，而不按理論上可得最高的福利價值計算，則政府與私營部門的附帶福利仍有很大的差距，不過差距的幅度會減少很多。
- 1.2.7 有許多接受調查的私營部門公司為其本地僱員提供其他各式各樣的附帶福利，而政府方面則完全沒有、或只是

有限度的向僱員提供該等福利；

1.2.8 政府屬於高薪級及高／高薪級的本地及外籍公務員兩者均享有類似的附帶福利條件，私營部門的情況則並非如此。另一方面，公務員享有的附帶福利與私營部門外籍僱員的福利條件較為相似。

1.2.9 第一標準薪級公務員所享有的附帶福利，比總薪級表或相等職級僱員的福利少。

### 1.3 底薪

1.3.1 一些職位性質完全不同，但政府認為職級相同的職位，被政府編入同一的薪級，因此政府的薪酬措施頗為劃一化。政府需要聘請及挽留那些能幹及具良好學歷的人材，而本港的私營部門對該等人材亦有同樣的需求，因此政府的薪酬水平應該適當的反映這個事實。

1.3.2 各機構爭相聘請人材的情況，在財經界亦有出現。有證據顯示（與是項調查無關），在一九八五年財經界所提供的平均底薪，與工商界僱員薪酬的上四分位值大致相同。

### 1.4 附帶福利

1.4.1 本公司按照當局規定的方法以評估附帶福利的價值。方法是根據有關福利項目在本港的市場價值，計算假如僱員要自己提供各項福利的代價。

1.4.2 當局值得考慮在僱員眼中該等福利的實際價值，就是有關的福利是否可以提高僱員的生活水準。由於各機構所提供附帶福利條件具有不同程度的吸引力，因此必須顧及僱員的看法。所以，政府為本地僱員提供的附帶福利條件，對僱員可能未必像表面上那麼吸引。此外，假如政府的附帶福利條件，與私營部門擔任相等職位的本地僱員的一般福利條件較為相似，可能會較為吸引。事實

上，就算僱主付出比目前較低的代價，仍可提供有競爭力的福利條件例如，當局可增加新的福利項目，但減少房屋福利。

1.4.3 除了房屋福利之外，個別附帶福利的主要分別在於退休及傷殘福利。政府提供的長俸價值較高，因為：

- 所用的計算公式令僱員獲得較高金額（ $2\% \times$ 最後的薪酬  $\times$  服務年資）；
- 正常的退休年齡是55歲，而不是60歲；
- 假如僱員在50歲提早退休，長俸亦不會被扣減（警員的提早退休年齡為45歲）；
- 條件優良的傷殘福利。

1.4.4 由於公務員的流失率很低（總薪級表公務員每年3.63%，第一標準薪級每年3.84%），因此雖然僱員在50歲前退休會喪失獲得退休福利的資格，但這樣的規定亦只令計算得出的長俸價值略為減低。根據精算學的方法，必須利用僱員以往的流失率計算長俸價值。不過，當局亦須考慮以香港的情況，以往公務員的流失率是否可以正確反映將來的情形。假設公務員的流失率增至每年10%，有關總薪級表的本地僱員所計出的長俸價值，便會減少26%。