

第六章

薪酬水平調查諮詢委員會對 職士報告書的評議

6.1 引言

6.1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會依循薪酬水平調查方法的慣常諮詢程序，將顧問公司的調查結果初步報告書轉交薪酬水平調查諮詢委員會評議。諮委會於一九八七年一月二十日呈交報告書供常委會考慮，此即諮委會第二號報告書，現載於本報告書附錄VII。本章撮述諮委會^{*}發表的意見。常委會及職士就此等意見採取的行動現載於第七章。

6.2 一般比較方法

6.2.1 本地高級公務員協會認為調查樣本相對而言數目甚少，因此對顧問公司調查結果的準確性存疑。（請參閱附錄VII諮委會報告書第1.1.3(甲)段。）至於調查範圍方面，香港外籍公務員協會指出職士最近曾就中華電力有限公司的改組完成了一項全面性研究，但此次薪酬水平調查卻未有將中電列入，對此感到遺憾。（請參閱附錄VII諮委會報告書第3.2.1段。）另一方面，中華廠商聯合會認為受查公司代表了全港百分之一的最大私營機構，因此報告必須申明公務員薪酬是與香港最大私營機構比較。（請參閱附錄VII諮委會報告書第11.4段。）

* 正如第1.10.2及1.10.3段所述，警察評議會及高級公務員評議會的代表先後退出薪酬水平調查諮詢委員會。警察評議會其後曾致函常委會，發表對薪酬水平調查的評論。此等評論現載於附錄VII諮委會報告書第九章。正如第1.10.4段所述，高級公務員評議會求將該會的評論從諮委會報告書中刪去，但諮委會主席不予答允。因此，本章所載的高級公務員評議會及其屬會的評論，實即業經通過的諮委會會議紀錄所載的評論。

6.2.2 就顧問公司對調查結果的分析，第一標準薪級公務員評議會建議，該級的調查結果，應如其他薪級一樣分析，與私營機構的平均值及上四分位值比較。(請參閱附錄VII諮委會報告書第1.1.4及6.3段。)香港工業關係協會卻認為，顧問公司在報告書第一章比較公私營機構的薪酬福利總值時，應一律以平均數值而非私營機構的上四分位值作比較。同時，敘述比較結果時，應以百分率列出實際差額，而避免採用「優厚」或「大致相若」等字眼。(請參閱附錄VII諮委會報告書第1.1.5段。)香港外籍公務員協會建議，報告書圖表上亦應提供上十分位值分析。(請參閱附錄VII諮委會報告書第1.1.1(乙)段。)

6.3 關於附帶福利評值的一般評議

6.3.1 香港政府華員會主張，評定附帶福利價值時，應按照實際使用率計算，不應採用現行的假設，按理論最高價值及最高使用率計算。(請參閱第5.2.1(一)及(七)段。)此項意見乃香港政府華員會於一九八六年十二月二十九日來函時提出。

6.4 退休福利

6.4.1 第一標準薪級公務員評議會提議，第一標準薪級的退休福利應以3.84%流失率計算，以求取得較準確的結果。此流失率數字乃政府當局根據過去十年收集的資料提供。香港政府華員會支持此項提議，並要求將總薪級表其他各層薪級，亦個別採用分層流失率計算。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.5.1及7.5.2段。)

6.4.2 政府當局諮詢過庫務署及銓敘科人力策劃組後，證實無法提供總薪級表個別薪級的分層數字，因為現在具備的只有各類長俸及非長俸人員的流失率。再者，將流失率按總薪級表各層薪級細分反正無甚意義，因為公務員在整段服務期間，大多轉遷多過一層薪級。再者，翻查這些資料需要調派額外人手，更可能費時數月方能完成。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.5.3段。)

6.5 房屋福利

6.5.1 香港外籍公務員協會極懷疑仲量行對屬於政府物業的宿舍估價過高。本地高級公務員協會亦抱同感。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.2.1段。)政府當局應香港外籍公務員協會的要求，將仲量行的估價結果交差餉物業估價署評論。差餉物業估價署大致指出，仲量行的估價，視乎宿舍的等級而定，一般較該署的估價高出17%至25%。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.2.3段。)政府當局將差餉物業估價署的評估轉交仲量行，要求表示意見；仲量行研究過以後，決定維持原來估價結果。(請參閱附錄VII諮委會報告書附件十二。)

6.5.2 香港人事管理會指出，差餉物業估價署乃政府部門，職員屬政府組織一部份。採納該署的評值結果，將有違原來建議的評值法，即高級公務員宿舍的評值應交由獨立專業物業估價師進行。不過，政府當局指出，差餉物業估價署雖是政府部門，職員卻是專業物業估價師，專責替政府就所有影響市民及公務員的差餉物業估價事項作出專業的裁判。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.2.4段。)

6.5.3 本地高級公務員協會指出，房屋福利的評值中，並無顧及某些公務員的意願，比如說，有等公務員可能寧願居住在租金較應享租金為低的高級公務員宿舍，而將相差的金額作為實際收入。本地高級公務員協會及香港外籍公務員協會均指出，自行租屋津貼應按實際金額而非理論最高價值計算，因為發放自行租屋津貼有條款限制，公務員須先行與業主議定擬租單位的租金，然後交由差餉物業估價署審核。議定租金與差餉物業估價署的估價如有出入，政府只會按較低金額發放津貼。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.2.2(甲)及(丙)段。)

6.5.4 本地高級公務員協會又提議，在計算高級公務員宿舍價值時，應將租用宿舍亦包括在內。(請參閱附錄VII諮委會報告書第7.2.2(乙)段。)

6.6 醫療福利

6.6.1 諮委會委員對計算醫療福利保險費採用的假設有廣泛評論。第一標準薪級公務員評議會指出，保險公司評值醫療福利時假設的因素有誇大之嫌，如香港地處颱風帶、人煙稠密而大量人口居住在多層大廈、屬霍亂疫區、適齡生育女性數目甚高，可能身患各類妊娠併發症或需要長期留醫療養等。香港政府華員會對上述意見亦抱同感；另外又指出，計算總薪級表低層及中層薪級公務員醫療福利保險費時，應同樣假設病人入住三等病房，理由是政府醫院有慣例限制，只收某職級的公務員入住頭等或二等病房，低層及中層薪級公務員如欲入住頭等或二等病房，實際非常困難。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.3.1(甲)段及第7.3.2段。）

6.6.2 香港政府華員會又認為，假設病人選用西餐而非中餐是絕對錯誤，因為實際上多數病人均選擇中餐。（三等病房的收費視乎膳食而有所不同，以西餐收費為最高。其他等級病房則統一收費。）此項意見香港總商會、香港僱主聯合會、本地高級公務員協會及第一標準薪級公務員評議會均予支持。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.3.1(乙)段。）

6.6.3 關於公務員住院優惠收費，第一標準薪級公務員評議會指出，曠士假設的住院收費，與現行公眾收費並不一致。由於三等病房的現行公務員收費為\$15一天，而公眾收費為\$20一天。故建議以\$5一天為標準，計算公務員醫療福利保險費。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.3.2段。）政府當局澄清，公眾住院收費雖然由一九八六年八月一日起調整至\$20一天，公務員優惠收費卻於一九八六年九月一日方才調整至\$15一天。由於薪酬水平調查雖以一九八六年八月三十一日為準，卻剛在九月期間進行，政府因此建議採用一九八六年九月一日起生效的收費計算，即公務員所得福利為\$5一天。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.3.4段。）

6.7 牙科診療福利

6.7.1 香港政府華員會認為，計算公務員牙科診療福利保險費時，假設每個家庭每年驗牙四次，治理牙患四次，治理急症牙患兩次，根本不切實際，因為公務員向政府牙科診所預約驗牙，可能排期十八個月之久。第一標準薪級公務員評議會亦抱相同意見；並提議釐定牙科醫療保險費時，應顧及此項福利的使用率。因為實際使用政府牙科服務的公務員相信不過30%。該會因此建議改用下述假設計算公務員牙科福利價值，即每個公務員家庭每年驗牙兩次，治理牙患一次及治理急症牙患一次。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.4.1及7.4.2段。）

6.7.2 另一方面，政府當局認為，公平的計算是假設每個四人家庭每年驗牙四次、治理牙患兩次及治理急症牙患一次。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.4.3段。）

6.8 個人貸款

6.8.1 香港政府華員會認為銓敘規例第618條的申領預支薪金條件嚴苛，因此，個人貸款如按年計算，實屬將該項福利估價過高。本地高級公務員協會及第一標準薪級公務員評議會亦有同感。第一標準薪級公務員評議會更指出，該薪級中年資未夠五年者以前一向不能享用這項福利，當局只在一九八六年九月二十二日，亦即在薪酬水平調查截止日期後，才放寬限制，惠及這批人員。在此日期之前，約40%的第一標準薪級公務員並無資格享用此項福利。評議會因此認為將個人貸款計算在公務員薪酬福利總值之內實不恰當；即使要計算在第一標準薪級薪酬福利總值之內，亦應如評估房屋福利價值一樣，按實際使用模式，即理論最高價值乘以使用率計算。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.6.1、7.6.2段。）

6.8.2 政府當局贊同，常委會應顧及公務員申請預支薪金時限制嚴苛，而該項福利的使用率亦低，故計算薪酬福利總值時宜考慮將個人貸款項目剔除。（請參閱附錄VII諮委會報告書第7.6.3段。）

6.9 其他福利

6.9.1 對於其他附帶福利，例如死亡及傷殘恩恤金、渡假旅費、假期及工作時數、與工作關連的津貼及各類雜項福利等，諮委會委員並無特別評議。

6.10 紀律部隊

6.10.1 正如上文所述，警察評議會退出諮委會後，曾經以書面提交意見。（請參閱附錄VII附件三。）警察評議會主要批評，薪酬水平調查未有將警察工作特質列入考慮，以致歪曲了調查結果。大致而言，警察評議會認為調查結果的數據過於籠統，因為曦士未有將私營機構的指定職位與政府的指定職位比較。

6.10.2 警察評議會亦要求更多資料，特別要求一份比較警隊與其他紀律部隊及總薪級表公務員底薪的圖表。（請參閱附錄VII諮委會報告書第9.2.1段。）

6.10.3 諮委會報告書在一九八七年一月二十日呈交常委會後，警察評議會於八七年一月二十七日再度來函，提出下述意見：—

（甲）職位比較：

薪酬水平調查的目的既在確定「公務員的薪酬是否與私營機構從事相類工作的僱員大致相若」，警察評議會認為，就警隊而言，調查目的並未達到，因為警察工作顯然未有，亦不能與私營機構相類工作大致比較。此點在曦士報告書第十章第10.2.1段似乎已經證實。

（乙）紀律部隊的工作特質：

當曦士顧問在諮詢委員會會議上解釋紀律部隊的調查方法時，從未表示過職位評值不會將工作性質考慮在內，警評議會代表因此花費相當時間向曦士闡釋警隊的工作特質。但曦士報告書第十章第10.2.1段卻清楚聲明，私營機

構中並無職位可提供此類資料，因此無法對私營機構就此等職位特質付出的報酬作出有意義的評論。此項聲明相信只能顯示，對紀律部隊而言，調查完全無效，因為沒有資料數據，調查根本不能成立。

6.11 索取附加資料

私營機構的附帶福利

6.11.1 高級公務員評議會要求提供各間受查私營機構的附帶福利種類及使用率細目。香港政府華員會更提議此等資料應以薪酬研究調查組編寫的附帶福利週年調查報告書形式詳細列出。此項提議第一標準薪級公務員評議會亦贊同。（請參閱附錄VII諮委會報告書第4.2.1、4.2.3、4.2.8段。）

職位評值結果

6.11.2 高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會堅決要求提供公私營機構全部受查職位的個別評值結果，以供職方審核。惟政府批准的調查方法中早已決定，此等資料必須守密，故不能應職方要求提供，對此職方代表極表不滿。香港政府華員會及第一標準薪級公務員評議會要求，顧問公司即使不能提供私營機構職位評值結果，亦應提供公務員職位評值結果，並強調倘不獲此等資料，將無法向屬會會員交待，亦因而無法審核調查結果。第一標準薪級公務員評議會亦認為，只披露政府職位評值結果，當不致違反與私營機構的守密協定；委員是否有能力理解此等資料，乃屬另一回事，當局不應以此為藉口而剝奪委員獲取資料的權利。（請參閱附錄VII諮委會報告書第4.2.1至4.2.3、4.2.8、5.2.1、5.2.2段。）

6.11.3 香港僱主聯合會雖然體諒職方代表的要求，卻懷疑諮委會委員如何能夠審核職士的調查結果，因為只有職士的顧問方才具備專業知識及資格去審核調查結果。（請參閱附錄VII諮委會報告書第5.2.3段。）香港人事管理會亦認為，調查結果即使能夠披露，各委員亦未必能夠明瞭或理解。香港人事管理會及香港總商會均認為，私營機構的職位評值結果，通常不會披露。（請參閱附錄VII諮委會報告書第4.2.4及4.2.5段。）

外地僱員薪金及附帶福利

6.11.4 香港外籍公務員協會要求曦士在報告書中將外地僱員薪酬及附帶福利資料另行列出。(請參閱附錄VII諮委會報告書第1.1.1(甲)段。)曦士向諮委會呈交初步報告書後，協會又增加要求，請顧問公司特別提供一套私營機構中相等於高/高層及高層薪級的外地僱員薪金及附帶福利資料。(請參閱附錄VII附件六。)

6.12 結語

6.12.1 本章各段載述薪酬水平調查諮詢委員會對薪酬水平調查結果的主要評議，但未有將諮委會薪酬水平調查第二號報告書上全部論點列出。該報告書內有全部論點的詳盡記錄，現刊於附錄VII。常委會考慮過諮委會報告書，認為委員會的意見對薪酬水平調查裨益良多。薪酬水平調查結果的計算，便參照此等意見而作出了相當數量的更改，現於以下一章闡述。