

第七章

常委會就計算方法的最後決定

7.1 引言

7.1.1 常委會審慎考慮過薪酬水平調查諮詢委員會的意見(該等意見已撮錄於上一章)，下文將敘述常委會對諮詢委員會意見的反應。正如以上提及，調查中若干項目的評值根據曾經作出修訂，職士因此亦將部份調查結果從新計算。所有修訂以下各段將有詳述。

7.2 一般比較方法

7.2.1 常委會同意，職士分析五層薪級的狀況時，方式應該一致，因此接納第一標準薪級公務員評議會的提議，贊同第一標準薪級應如其他四層薪級一樣，同時與私營機構的平均位值及上四分位值比較。

7.2.2 至於調查樣本數目，常委會獲專家指示，調查樣本包括141個職級，約代表公務員職級的15%，在統計學而言，數目已多過充分，足供計算可以接受的結果，從而判斷公私營機構的薪酬福利總值是否大致相若。事實上，此等職級共有137,165名公務員，約為全部非首長級公務員的80%。

7.2.3 關於將中華電力有限公司列入調查範圍的問題，常委會基於兩個原因，決定不邀請中電參與：第一，該公司的薪級表，證實追隨公務員薪級表；第二，香港電燈有限公司已被列入調查範圍，如再加入另一間公用事業機構，公用事業的代表性便會超出比例。

7.2.4 職士亦有參考薪酬水平調查諮詢委員會就調查結果分析發表的評議，最後同意提供以平均值以及上四分位值比較公私營機構薪酬福利總值的結果，並在報告書上加入上十分位值資料。

7.3 關於附帶福利評值的一般評議

7.3.1 常委會在薪酬水平調查第一號報告書（即第十六號報告書）建議採用理論價值作為評值根據，理由有兩點：第一，實際價值在多種情況下均會迅速轉變，而理論價值資料則可長期用作比較仍會適合；第二，理論價值只要在公私營機構均貫徹一致採用作為評值根據，作出的比較當可以成立。

7.4 退休福利

7.4.1 常委會贊同，過去十年的公務員平均流失率數字既然可以蒐集，公務員的退休福利便應採用較準確的流失率計算。同時，部份諮委會委員要求提供更詳細資料，將總薪級表四層薪級的流失率數字逐層劃分。

7.4.2. 常委會考慮過關於退休福利的全部意見後，議定計算公務員退休福利時採用兩個流失率數字：整體總薪級表採用3.63%流失率計算；第一標準薪級採用3.84%流失率計算。鑑於庫務署證實，計算總薪級表四層薪級的分層流失率將需時多月，常委會認為上述計算方法應是最公平，最實際可行的辦法。再者，常委會亦不相信以總薪級表整體流失率計算退休福利，求出的結果會不準確。五層薪級每年平均長俸價值數字結果修訂如下：

	<u>原來數字</u>	<u>修訂數字</u>
	<u>港元</u>	<u>港元</u>
總薪級表高/高層薪級	49,383	47,592
總薪級表高層薪級	35,793	33,640
總薪級表中層薪級	17,186	15,939
總薪級表低層薪級	8,582	8,220
第一標準薪級表薪級	5,667	4,998

7.5 房屋福利

7.5.1 常委會審慎考慮過諮委會就房屋福利發表的意見後，贊同在計算房屋福利時將租用宿舍包括在內，因為以一九八六年八月為準，全部3,199間高級公務員宿舍中，租用宿舍約佔900間。結果，在高/高層薪級公務員而言，高級公務員宿舍的價值，如採用最高使用率*計算，由平均每年254,573港元減至平均每年246,795港元；如根據使用模式*計算，則由145,787港元減至141,040港元。

7.5.2 仲量行評估的政府物業高級公務員宿舍價值與差餉物業估價署評估的價值不同，常委會明白是由於兩組專業物業估價師的判斷尺度不同所致。仲量行獲悉差餉物業估價署的意見後，曾向常委會解釋估價各有差別的原因，並誓言維持原來的評值（請參閱附錄VII附件十二仲量行書函）。常委會接納仲量行的解釋，決定該公司提供的評值數字不應更改。此處另有一點須要注意，曠士聘請仲量行評估政府物業的高級公務員宿舍價值，乃按調查方法進行。調查方法指定，此等宿舍的價值須由獨立專業物業估價師評定。（請見常委會第十六號報告書第12.7.1(i)段。）

7.6 醫療福利

7.6.1 諮委會就醫療福利曾發表廣泛評議。常委會審慎考慮過諮委會的意見後，贊同在計算總薪級表中層及低層薪級的醫療福利價值時，應假設病人只入住三等病房，同時以選用中餐的優惠收費計算。醫務衛生署提供的資料證實，多數病人選用中餐。至於高/高層及高層薪級的醫療福利，應根據病人入住各級病房的使用模式計算。醫務衛生署已提供過去資料，顯示公務員及家屬入住三等病房的佔71%，入住二等病房的佔20%，入住頭等病房的佔9%。

* 註釋請參閱第5.4.1(三)(i)段

7.6.2 計算保險費的根據因素是香港保險業普遍採用的因素。常委會認為只要公私營機構的醫療福利都是按同一根據評值，作出的比較便可成立。

7.6.3 公務員住院優惠收費按上述修訂假設計算，得出的保險年費結果比原來數字減少：總薪級表高/高層及高層薪級由2,046港元減至1,463港元，中層及低層薪級由2,046港元減至316港元，第一標準薪級由888港元減至316港元。

7.7 牙科診療福利

7.7.1 常委會贊同，釐定公務員牙科診療福利保險費採用的假設，應該予以修訂，使更符合實際情況。常委會考慮到公務員約見牙醫可能需要輪候相當時間，故決定接納政府當局的意見，在計算公務員牙科福利時，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。結果，公務員牙科診療保險費由2,010港元減至1,400港元。

7.8 個人貸款

7.8.1 諮委會有委員提出，個人貸款不應包括在薪酬福利總值之內，常委會亦有同感。可是，曦士指出，私營機構對這項福利的限制雖然程度不同，但亦有種種限制；而且，評估公私營機構個人福利價值時，採用的是同一方法。因此，常委會考慮過曦士的意見以後，決定公私營機構的個人貸款均應計算在薪酬福利總值之內。常委會同時察覺，根據銓敘規例第618條預支薪金而迄今尚未清還的個案，以一九八六年八月三十一日計，共有20,608宗，亦即顯示，約有11.6%的公務員正在享用該項福利。鑑於享用該項福利的公務員人數可觀，而且評估公私營機構的福利價值時，均貫徹一致採用同一方法，故常委會認為，將個人貸款計算在薪酬福利總值之內實屬公平。

7.9 紀律部隊

7.9.1 曦士向常委會表示，不能給壓力、危險性、隨時候命、個人自由受制等紀律部隊職務特殊因素評估價值或加以比較，因為在受查私營機構職位中，未有發現同等程度的特殊因素。不過，紀律部隊的若干工作特質，例如需要接受使用特殊設施訓練及調查工作訓練、需具備專門技能以應付潛伏困難或危機等，在評估紀律部隊職位價值時已有顧及。

7.9.2 警察評議會要求提供警隊與其他紀律部隊及與總薪級表公務員的底薪比較資料，常委會認為涉及內部比對關係，超出了現今薪酬水平調查單針對公私營機構兩者比較的範疇，故不應提供。

7.10 請求提供附加資料

7.10.1 常委會獲悉，諮委會若干委員曾提出多項要求，索取調查數據附加資料，而有關方面已滿足了各委員的大多數要求。諮委會獲發的補充文件共十八份，內容包括選出的相類職位比較、工作時數、交通津貼、釐定各項保險費採用的假設等資料。

私營機構附帶福利

7.10.2 諮委會委員其中一項要求，是索取受查私營機構附帶福利的種類及使用率資料。曦士已能相當滿足各委員的要求，同意在不違反私營機構數據保密協定的原則下，出示電腦表給諮委會委員在曦士顧問面前過目。結果有多位感興趣的委員出席這節特別安排。

職位評值結果

7.10.3 但常委會認為在若干方面卻不能應委員要求而提供附加資料，職位評值結果便是其中之一。諮委會委員索取此等資料，原意希望核對調查結果是否準確，此點常委會亦諒解。不過，常委會在第十六號報告書(第5.3.1(b)段)中已經建議，此等資料不宜披露，否則將會違反保密原則，尤其違反與私營機構的協定，因為若干私營機構是以資料保密為條件，方才答允參與調查。再者，個別職位的評分，以曦士顧問而言，乃是專業裁判。曦士肯定證實，職位評

值是通過嚴謹的程序進行，而評值結果亦已與曦士國際資料庫比對，求證相互關係。總之，常委會認為在種種理由下，職位評值資料均不宜披露。

外地僱員薪酬與附帶福利

7.10.4 常委會原則上不反對將私營機構外地僱員薪酬資料提供予香港外籍公務員協會參考。但私營機構外地僱員的薪酬嚴格而言，並不屬於薪酬水平調查的研究範圍，因此香港外籍公務員協會應直接向曦士索取資料，如有需要，更應負擔所有額外費用。常委會已知會曦士，個人薪金或其他有違守密協定的資料，均不得提供。曦士亦已同意。