# 第九章

# 概論

## 9.1 引言

9.1.1 常委會在研究過程中，發現若干與調查結果有關的事項，希望加以評論，現概述如下：－

## 9.2 附帶福利的理論價值與實際價值

9.2.1 常委會在薪酬水平調查第一號報告書（第十六號報告書）中建議，應根據理論價值而非實際價值評估薪酬福利總值中附帶福利的價值。理論價值指僱員應得福利的最高價值，實際價值則指僱員實際享受的福利項目的價值，可能比應得價值少。儘管兩個方法各有利弊，常委會還是選擇理論價值方法，因為在技術上，理論價值數字比實際價值數字較易蒐集。而更重要的是，實際價值會隨時間轉變，短期內可能會與現實脫節；但理論價值只要在政府與私營機構均能貫徹一致使用，作出的比較便能成立。

9.2.2 實際價值數字與理論價值數字在現實上當然有差別，但薪酬水平調查的目的，並非在分別展示公私營機構附帶福利的實際價值，而在比較公私營機構薪金與附帶福利的一般水平，因此尤其應該採用理論數字計算。公私營機構的福利如能貫徹一致採用理論價值計算，得出的數字即使高過實際價值，公私營機構數字受影響的程度亦會一致。所以作出的比較當可成立。

## 9.3 最高使用率與使用模式

9.3.1 薪酬水平調查大致上採用最高使用率為評值根據，但在計算房屋福利和醫療福利時，亦有採用使用模式作為根據。最高使用

率方法，是假設全部有權享用某項福利的僱員，均在享用該項福利的最高價值 — 例如在計算總薪級表高/高層薪級的房屋福利時，便假設全部符合資格的僱員都住在高級公務員宿舍。但實際上，這批僱員當中，部份卻選擇自置居所津貼或自行租屋津貼等價值較低的房屋福利。另一方面，福利的使用模式則顯示有資格而實際享用該項福利的僱員人數，例如在總薪級表高/高層薪級，若干僱員入住高級公務員宿舍，若干領取自置居所津貼或自行租屋津貼，若干則全無申請任何房屋福利。

9.3.2 總薪級表高/高層及高層薪級的醫療福利亦同樣評值，根據公務員入住頭等、二等及三等病房的一般使用模式計算，數據由醫務衛生署提供。評估總薪級表中層及低層薪級和第一標準薪級的醫療價值時，則假設病人只入住三等病房，並按照選用中餐的公務員優惠收費計算。不過有一點必須指出，就是私營機構的醫療福利，卻根據理論最高價值和最高使用率評值。

## 9.4 房屋福利

9.4.1 常委會留意到，在總薪級表高/高層和高層薪級公務員薪酬福利總值中，房屋福利所佔的成份最重要，亦是構成這兩層薪級的薪酬福利總值遠較私營機構優厚的主要因素。高/高層薪級的房屋福利採用最高使用率計算時，佔附帶福利總值80.9%，佔薪酬福利總值39.8%。在高層薪級，這兩項比率分別為68.6%及26.4%。政府比私營機構的房屋福利優厚得多，尤其在高/高層薪級中更見差異，主要原因是這層薪級設有高級公務員宿舍。

9.4.2 正如以上第5.4.1(三)(i)及(ii)段與第9.3.1段所述，公務員房屋福利以兩組數字計算評值，一組根據最高使用率，另一組則根據使用模式計算；但兩者均以理論最高價值為標準。常委會發覺，房屋福利採用使用模式計算時，價值顯著下跌，下面列表可見一斑：—



91

表XXIV:公務員房屋福利
(按年計算)

| | 最高使用率 | | 使用模式 | |
|---|---|---|---|---|
| | $ | 佔薪酬福利總值百分率 | $ | 佔薪酬福利總值百分率 |
| 高/高層薪級 | 246,795 | 39.8 | 141,040 | 27.4 |
| 高層薪級 | 92,760 | 26.4 | 54,644 | 17.5 |

9.4.3 此處必須指出，由於公務員此項福利按使用模式計算評值，公務員與私營機構的比較根據因此便不一致，因為私營機構的房屋福利乃按最高使用率計算評值。此外，常委會亦注意到，52間受查私營機構中，只有30間有為僱員提供房屋福利。

## 9.5 工作時數及假期

9.5.1 薪酬福利總值之中，已有將假期計算在內。計算時把公私營機構的總工作時數對照薪酬福利總值調整。不過，此項方法只將假期視作「負數工作時數」，融匯入薪酬福利總值之內計算，卻並未將假期劃分作另一項附帶福利評值，故雖然不失為計算假期的便利方法，缺點卻是不能給假期評定價值，或提供有用數據，以供比較。

## 9.6 公私營機構提供附帶福利的方式

9.6.1 常委會亦注意到，公私營機構提供附帶福利的方式有所不同：政府的附帶福利主要以實物提供，例如高級公務員宿舍、醫療及牙科診療等；而私營機構的附帶福利，則主要以現金津貼、直接發還款項或公司保險計劃等形式提供。

## 9.7 紀律部隊

9.7.1 紀律部隊的薪酬亦有與私營機構比較。曦士首先從紀律人員的薪酬減去假定因工作特質所獲的補償報酬，然後與私營機構比較。補償報酬的計算方法，是將總薪級表上若干職位的薪金，與紀律人員薪級表上曦士點數相同的職位的薪金比較，求出相差之數，即為補償報酬金額。

9.7.2 至於紀律部隊的工作特質，例如危險性、壓力、須隨時候命或個人自由受制等，由於私營機構的受查職位並無與紀律部隊相類的特質，因此曦士無法取得資料，對比公私營機構就該等特質所付出的報酬，從而加以評論。常委會對此亦感遺憾。在這方面而言，調查結果並不完全。

## 9.8 調查研究範圍

9.8.1 常委會希望就以上一點，及就整項調查指出，常委會第十六號報告書所載的調查職權範圍雖然指定，常委會須將公私營機構「從事相類工作」的僱員作一比較，但此項薪酬水平調查採用的方法卻從未準備以相類職位將公私營機構的工作比較。不過，由於比較的是公私營機構中曦士點數相若的職位，作出的比較便完全成立。