

工作簡報

一九八三年三月，總督會同行政局首次接納，比較政府與私營機構的一般薪酬水平時，應考慮薪金與附帶福利的總值。一九八六年二月，當局邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（常委會）進行一項非首長級公務員薪酬水平調查，以評定非首長級公務員現時的薪酬，包括薪金和附帶福利，是否與私營機構從事相類工作的僱員大致相若。

2. 常委會在薪酬水平調查不同階段，先後委聘兩間顧問公司，即太平業務顧問公司及曦士管理顧問（香港）有限公司（曦士）。前者負責研究製訂切實可行的方法，評定列入薪酬福利總值的附帶福利項目價值，以作薪酬比較；後者則負責構思一套公私營機構職位評值和比較方法，並實際進行薪酬水平調查。

3. 常委會為着諮詢各界對薪酬水平調查的意見，便成立薪酬水平調查諮詢委員會。諮委會成員包括常委會、政府當局、公務員協會、私營機構代表及兩局議員辦事處成員，職責是就提議的附帶福利評值法、薪酬比較方法、如何挑選職系作職位及薪酬比較、薪酬水平調查結果的分析和解釋，以及其他由常委會交託研究的事項，向常委會提供意見。

4. 常委會在薪酬水平調查第一號報告書（第十六號報告書）中，就附帶福利評值法及薪酬水平調查方法提交建議。署理總督提出若干修訂後，贊同了常委會的建議。曦士隨後按照此套已獲批准的方法，進行薪酬水平調查。

5. 附帶福利評值採用的原則及假設，即常委會第十六號報告書建議的原則及假設，現敘述如下：

- (i) 相類職位的薪酬福利總值，應按照理論上的總值評定。
- (ii) 評定薪酬福利總值以作薪酬水平的比較，應以本地服務條件為準，但亦按照署理總督的提議，在計算私營機構薪酬福利總值中底薪部份時，並無將本地及外地僱員區分。
- (iii) 評定薪酬福利總值以作薪酬水平的比較，應以男性僱員為準。
- (iv) 評定與僱員家庭狀況有關連的各項福利價值時，應假設該員獨力擔負養家之責，家庭的成員包括夫婦二人和子女兩名。
- (v) 評定某項福利的價值時，應按照僱員須自行負擔僱主所提供的費用作根據。
- (vi) 除以下各項之外，所有附帶福利俱應包括在薪酬福利總值之內：
 - (甲) 僱主酌情提供的福利；
 - (乙) 僱主定下的限制嚴格，致令大部份僱員無法享用的福利；
 - (丙) 享用率很低，如10%或以下的福利；及/或
 - (丁) 難以評定價值及/或難以搜集數據的福利。

- (vii) 某項福利一俟包括在薪酬福利總值之內，則應假設該項福利將予充分享用而按此評定其價值，其實際享用率可不予理會，只有公務員房屋福利和醫療福利兩項例外，此等福利是按使用模式評值，但價值則仍以理論最高金額計算。
- (viii) 因工作需要而提供的各項福利，不應包括在薪酬福利總值之內。
- (ix) 稅項對各項福利價值的影響，應併入薪酬福利總值之內加以考慮。
- (x) 包括在薪酬福利總值內的各項福利價值，應同時以款額及薪金或薪酬的百分比列出。

6. 調查政府與私營機構薪酬水平時，下列各項福利均包括在薪酬福利總值之內：

- (i) 政府的長俸和年積金，以及私營機構按照僱員最後薪金或公積金供款計算的長俸和一筆過酬金等退休福利；
- (ii) 政府與私營機構的死亡及傷殘賠償；
- (iii) 政府的高級公務員宿舍、自行租屋津貼、自置居所津貼，以及私營機構的公司宿舍、房屋津貼和置業貸款等房屋福利；
- (iv) 政府的優惠住院費用和私營機構為僱員提供的各類醫療福利；
- (v) 政府與私營機構的牙科診療福利；
- (vi) 私營機構的渡假旅費；

(vii) 政府的例假和事假，以及私營機構的類似假期；

(viii) 政府與私營機構的與工作有關連津貼；

(ix) 所有雜項福利，惟下列各項除外：

(甲) 因工作需要而提供的福利；

(乙) 僱主酌情發給的福利；

(丙) 享用率非常低的福利；

(丁) 因個別情況而異，因此未能準確計算的福利，及 / 或

(戊) 難以蒐集數據的福利。

7. 職位價值是根據曦士設計的方法評定。曦士從政府總薪級表的141個職級中選出405個職位(此等職級共有137,165名人員，約佔非首長級公務員全數80%)，又從52間私營機構，包括兩間公用事業機構中選出1,300個職位，向任職者進行訪問，再將每個職位按知能、解決問題的能力、職責三個共同因素分析，並配給點數(曦士點數)。於是，只要比對各個職位的總點數，便可將公私營機構不同質量的職位作一比較。

8. 職位評值過程中設有兩個核查程序，以保評值標準貫徹一致。首先，每個職位三個共同因素點數之間的關係須經過審核，確保點數之間的關係與該職位的標準相符，然後將每個職位的總得分交由一個評值委員會討論；其次，各個職位的得分須與曦士國際資料庫中其他政府或私營機構相類職位的得分比較，求證相互關係。

9. 曦士就私營機構職位繪製了兩份圖表，以職位價值（曦士點數）作底線，分別顯示私營機構任職者的底薪及薪酬福利總值。每份圖表均有三條線，劃出：—

（甲）每點職位評值分數的平均底薪或薪酬福利總值；

（乙）上四分位值(Q3)底薪或薪酬福利總值（即有25%私營機構的薪酬在線以上，75%在線以下）；

（丙）下四分位值(Q1)底薪或薪酬福利總值（即有75%私營機構的薪酬在線以上，25%在線以下）。

10. 曦士亦以曦士點數作底線，分別繪製了政府職位的底薪及薪酬福利總值圖表，加蓋在私營機構圖表上，以比較兩者的分別。

11. 曦士如期完成調查，調查結果於一九八六年十一月十三日呈交常委會，由常委會轉交薪酬水平調查諮詢委員會評論。曦士其後按照諮委會提出，並獲常委會通過的多項提議，修訂計算方法，並於一九八七年一月二十日向常委會提交最後報告書。

12. 薪酬水平調查結果顯示：—

（甲）(i) 政府高/高層薪級全部不同價值職位的薪酬福利總值（當房屋福利按理論最高價值及最高使用率計算時），較私營機構上四分位值高出頗多；

(ii) 政府高/高層薪級全部不同價值職位的薪酬福利總值，即使當房屋福利按理論最高價值及使用模式計算時，仍較私營機構當房屋福利按理論最高價值及最高使用率計算時的上四分位值高出頗多。

- (乙) (i) 政府高層薪級全部不同價值職位的薪酬福利總值(當房屋福利按理論最高價值及最高使用率計算時), 較私營機構上四分位值高出頗多;
- (ii) 政府高層薪級全部不同價值職位的薪酬福利總值, 即使當房屋福利按理論最高價值及使用模式計算時, 仍較私營機構當房屋福利按理論最高價值及最高使用率計算時的上四分位值高出頗多。
- (丙) 總薪級表中層及低層薪級薪酬福利總值與私營機構上四分位值大致相等, 比平均值高。
- (丁) 第一標準薪級薪酬福利總值較私營機構上四分位值低, 比平均值略低。
- (戊) 總薪級表高/高層及高層薪級公務員的薪酬福利總值與私營機構本地僱員的差距甚大, 主要原因是公務員的附帶福利價值遠較私營機構為高, 雖然這層薪級的公務員, 底薪亦較私營機構平均底薪高出頗多。公務員及私營機構本地僱員房屋福利不同, 是構成差距的極大因素, 其餘次要得多的因素是公務員的退休及傷殘福利等。即使公務員房屋福利採用理論最高價值及使用模式計算, 而非如私營機構房屋福利般按理論最高價值及最高使用率計算, 兩者的差距依然甚大。
- (己) 不少受查私營機構向本地僱員提供多類政府完全沒有提供的附帶福利; 此等福利政府即使有提供, 質量上亦上不及私營機構。
- (庚) 政府與私營機構不同, 高/高層及高層薪級的本地與外籍公務員均獲提供同類附帶福利。公務員福利的形式, 與私營機構外籍僱員的福利較為相似。
- (辛) 第一標準薪級公務員的附帶福利, 遠比總薪級表或同等薪級人員的福利少。

13. 職士將紀律部隊的情況分別評論，其調查結果如下：－

- (甲) 紀律人員(主任級)薪級表職位價值中位數(即職士點數323點)的職位，底薪為176,000元，較總薪級表上職士點數相等職位的薪酬，即154,000元，約高14%。
- (乙) 紀律人員(員佐級)薪級表職位價值中位數(即職士點數148點)的職位，底薪為68,000元，較總薪級表上職士點數相等職位的薪酬，即66,000元，約高3%。

14. 職士又指出以下幾點：－

- (甲) 以同分的職位計算，紀律人員薪級表與總薪級表公務員薪酬水平有別，差額可能已反映紀律部隊人員因危險、壓力、個人自由受制等特別因素而獲得的補償。
- (乙) 部份紀律部隊人員與總薪級表公務員的工作時數有很大分別，當局以往訂定紀律部隊人員的薪酬水平時，此項因素可能亦有考慮在內。
- (丙) 受查職位並無具備類似紀律部隊的職位因素，職士因此無法從私營機構搜集資料，用以評論(甲)項所述的特別因素。在此方面而言，調查結果並未完全。

15. 薪酬水平調查結果概括顯示政府與私營機構在底薪及薪酬福利總值兩方面的薪酬水平差別。常委會從調查結果中，得出若干結論，現載於第九章。其中有兩點值得在此強調：－

- (甲) 政府高/高層及高層薪級的薪酬水平比私營機構上四分位值高出頗多；政府中層及低層薪級的薪酬水平與私營機構上四分位值大致相等，高過平均位值；第一標準薪級的薪酬水平則低過私營機構上四分位值，比平均位值亦稍低。

(乙) 政府與私營機構薪酬福利總值的差距，大部份是由公私營機構附帶福利的不同水平造成，其中又以房屋福利及退休福利為構成差距的兩項最顯著因素。