

一九九六年附帶福利調查報告摘要

概論

一九九六年附帶福利調查報告載述截至同年四月一日，七十五間私營機構公司中基本年薪不超過九十八萬元的僱員(大致上相等於非首長級公務員)所獲得的附帶福利詳情。這些公司分佈廣泛經濟領域內，僱員總人數約十三萬。

2. 調查專注於不同薪金級別的本地僱員可獲福利的模式及發放方法。各薪級如下：

- (a) 初級職員及工人(包括技工及非技工)：每年收入不超過\$215,000(即公務員總薪級表第 15 點及以下)；
- (b) 中級職員：每年收入在\$215,001 至\$500,000 之間(超過總薪級表第 15 點至總薪級表第 33 點)；
- (c) 高級職員：每年收入在\$500,001 元至\$980,000 之間(超過總薪級表第 33 點至"非首長級"薪級頂點)。

3. 私人機構往往會彈性處理酬報計劃以配合其獨特的環境和僱員流動的情況。因此，單憑有否提供個別福利，並不能代表整體酬報的好壞。例如在其中一間參與調查的公司，一般僱員享有離職福利，但專業僱員則沒有。在另一間公司，僱員須有十年年資才可加入公積金計劃，異於一般試用期滿即可加入的做法。

4. 有些附帶福利的特色，目的是為了挽留僱員繼續為公司效力，例如：

- (a) 大部份公司的公積金計劃裏，僱主的供款率及僱員可領取款額的百分比是按年資而遞增；
- (b) 僱員在公司服務的大部份期間，通常可獲房屋津貼。例如置業貸款利息津貼，為期十五至二十年，而現金房屋津貼及租金津貼，更沒有限期；

- (c) 大部份的年假，是按年資而遞增(有四間公司，更在僱員達到某些年資的年份時加放年假)；及
- (d) 有四間公司，所有僱員可以(以優惠價)認購公司的股份。

彈性安排

5. 一個常見的附帶福利問題就是，附帶福利的價值在享受福利的僱員和在支付福利費用的公司眼中，並非一致的。針對這一問題，在年度內，一間參與調查的公司實行了彈性的附帶福利安排。

6. 這間公司除了繼續給僱員提供核心範圍的保障外，例如退休及房屋福利，還讓僱員選擇其他適合個人需要的福利項目，因而增加該等福利對僱員的價值。每年，這間公司經考慮每個僱員在公司的職位和家庭狀況後，給予每人一個特定的數額。僱員便可用來在以下範圍作出不同的選擇：

- (a) 住院及醫療計劃
- (b) 牙科計劃
- (c) 僱員及配偶的人壽保險計劃
- (d) 嚴重疾病保險
- (e) 購買額外年假
- (f) 保健費用戶口(可包括父母在香港的醫療支出)

當僱員選購的個別福利項目總數超過公司所給予的特定數額時，則需自付差額。同時，倘若有關數額沒有全數運用，僱員亦不能繼續保留。

離職福利

7. 很多公司都有離職福利。不過，在五間公司為數一千三百名工人並無任何或若干離職福利項目。

8. 正常退休年齡為六十歲。約有一半的退休福利計劃，僱員是需要供款的，供款額一般是基本薪金的 5%。
9. 在大部份的界定供款計劃中，開始時僱主的供款率是僱員底薪的 5%。約有一半的計劃，供款率會按僱員的年資遞增，通常在五年後增至 7.5%，十年後增至 10%。最終金額取決於僱主及僱員(倘有關計劃需要僱員供款的話)的供款額，以及有關的投資回報。
10. 界定利益計劃中僱主的供款額，要視乎資金流動情況而可能隨時間轉變。福利是以服務年資和薪金的倍數來計算。剛超過一半的計劃是採用最終月薪為計算基礎，其他的計劃則採用最後一至三年薪金的平均值計算。一般來說，高級僱員的福利比初級僱員較高。以一個四百五十個月的服務期來說，用最終月薪作計算的計劃中，其福利的中位數值，高級職員為八十三個月的薪金，中級職員為七十五個月，初級職員為六十八個月，而工人則為六十七個月。
11. 有跡象顯示，很多公司為了可以預算在退休計劃中所須承擔的責任，由界定利益計劃轉為界定供款計劃。本年度就有三間公司作出這樣的安排。現在，共有二十九間公司推行界定供款計劃，三十三間推行界定利益計劃，及十間推行組合形式。
12. 通常至少服務滿三至五年的僱員才可領取辭職福利。計算方式通常以退休福利的方式為藍本，但在 87%的計劃中，須加以折扣。約有一半的折扣計劃，僱員須服務滿十年才可領取全份福利。在界定供款計劃中，通常是將領取款額逐年遞增 10%。有些其他計劃，僱員須服務滿二十至三十年才可領取全份福利。有十二間公司的辭職福利，是永遠低於退休福利的。
13. 七成公司的死亡撫恤金額高於僱員在該日離職而可領取的款額，這主要是因為公司除了發放退休或辭職福利外，還會有一筆固定的特惠或保險賠償。這筆賠償通常為最終月薪的二十四至三十六倍，而有些公司高級職員的款額則更可高達四十八倍。不過，有一點值得注意：只有 56%的公司向因傷殘而須提早退休的僱員發放上述定額賠償。

房屋福利

14. 四十一間公司(55%)給予本地僱員房屋福利，其中十九間惠及所有僱員。

15. 房屋福利的主要形式，是置業貸款(二十八間公司中有九間只給予中級或以上的職員)，以目前 10.25%的標準樓宇按揭利率來說，僱員平均可向公司貸得七十個月的薪金額(最高限額為一百五十萬元至三百萬元)，在十五至二十年內獲得 4.2%的利息資助。申請批准與否，須視乎公司財政狀況，並無人數限制。

16. 十八間公司發給高級職員無須交代的現金房屋津貼，其中十二間惠及中級職員。有六間公司的僱員除了享有現金津貼外，更可同時獲置業貸款。領取現金津貼並無時間限制，而金額大多按僱員的薪金或級別而遞升。各公司的津貼金額相差甚大，從每月\$2,000至\$33,300不等。

診療及住院福利

17. 很多公司都提供診療及住院福利，但有兩間公司的四百名工人沒有住院福利，另有五間公司的九百名工人則既無診療福利，亦無住院福利。

18. 29%的公司提供免費及無限次的診療服務。至於其他的公司，每次看醫生的費用都有一個限額，或全年設一個總限額。限額的中位數是每年可看醫生三十次，高級職員每次費用 200 元，中級職員每次費用 160 元，初級職員及工人則每次 135 元。在七十五間公司中，約有三分一規定僱員須最少繳付二成的費用。

19. 無論公司所提供的是免費或補助診療福利，大多數的僱員都可選擇醫生。約三分一的公司規定僱員只可向公司診所或特定的醫生求診。

20. 至於住院福利，14%的公司發還高級及中級職員全部費用。他們通常可入住公立或私家醫院的頭等或二等病房。這些公司大部

分也提供免費住院福利給初級職員及工人，不過一般來說，他們只可入住公立醫院的三等病房。

21. 其餘的公司在發還住院費用時，就個別的醫療項目設立上限或一個總限額。

22. 約八成的公司把診療及住院福利惠及高級職員的家屬，不過對其他僱員則非普及。中級職員只約七成，而初級職員及工人則只有一半。

牙科診療福利

23. 牙科診療福利並不普遍。二十九間公司(39%)提供這種福利，而其中 28%只限予管理階層的中級或以上的僱員。低於一半的公司惠及高級職員的家屬，而其他僱員更少至三分之一。

24. 十二間公司提供免費基本護理。其他公司發還費用限額一般是每年\$1,000至\$2,000。

年假及旅費

25. 參加調查的公司的僱員所享受的假期福利，比僱傭條例所規定的為優厚。一般來說，假期賺取率是按年資而增長的，而服務十年後便到達了最高的賺取率。服務了一年的僱員，其賺取率的中位數是工人與初級職員為十二個工作天，中級職員為十五天，而高級職員則為十八天。若僱員服務滿十年，則其賺取率分別為 15, 15.5, 18 和 20 天。

26. 提供度假旅費的公司不多，只有十五間公司(20%)的高級職員或該職員類別中的高級人員可享受這種福利。大多數來說，這種福利的價值是每人每年約\$12,000至\$14,000。僱員的配偶和子女同時也可享受這種福利。有數間公司所提供的這種福利，價值在\$5,000至\$10,000之間。

27. 上述十五間公司中有七間把這種福利惠及中級職員。每人所得的價值一般在\$3,000至\$8,000之間，其中一間公司中級職員的配

偶也可享受該項福利。更有另外兩間把僱員的配偶和非自立子女也包括在內。

病假

28. 79%參加調查的公司提供的病假福利，比法例規定為優厚。這些公司給予僱員的全薪病假的中位數，是年資滿一年的為七十二日，滿五年的為九十日，而年資滿十年的則為一百二十日。

分娩假

29. 有四十間公司(53%)按法例規定而給予僱員分娩假。其餘的三十五間公司所提供的同類福利則更為優厚。大多數都給予全薪分娩假。有十七間公司對子女的數目並無限制，而八間則放寬了法例對四十周法定服務的規定。

特別假期

30. 特別假期有數類：五十四間公司給予僱員結婚假，四十九間有恩恤假，五間有給予職員因太太分娩的休假，而四間在僱員服務若干年後提供額外假期，以獎勵長期服務。

僱員子女的教育福利

31. 向僱員給予子女教育福利的公司並不多。十二間(16%)提供這種福利的公司中，九間屬於「一般資助」計劃，主要是津貼在本港英文學校就讀的僱員子女。幼稚園至中學的學生每年可得的津貼額為\$220至\$3,000，專上學生則可獲\$1,600至\$8,000的津貼。

32. 有八間公司向本地僱員(主要是高級職員)提供子女在海外或本港的國際學校就讀的津貼。一般來說，公司發還所交學費的75%，但每年只限於最多發還\$11,000至\$44,600。有三間公司同時提供海外就讀的旅費。

省減課稅計劃

33. 十三間公司以房屋及/或度假旅費實行省減課稅計劃。公司僱員可將部分薪金指定為發還租金或度假津貼之用。

海外僱員

34. 三十二間公司報告其海外僱員可得的福利。海外僱員的福利比本地僱員優厚的地方主要有三方面：房屋、假期和子女教育。

35. 海外僱員在二十八間公司大多有房屋福利。其中十六間提供非工作需要的宿舍，面積一百至二百五十平方米，通常都備有傢俱，公司亦代付泊車位及水電煤氣等費用。十三間公司(其中五間有宿舍之設)向僱員發放租金津貼或無須交代的現金房屋津貼，數目每月由\$7,000 至\$50,000 不等。津貼期並無限制，而金額則按薪金或級別而遞升。通常僱主都發還政府差餉，而毋須僱員支付部份租金。

36. 有八間公司的海外僱員既可入住宿舍或領取現金津貼，亦可同時獲置業貸款。另有四間公司對海外僱員唯一的房屋福利，就是提供置業貸款。

37. 海外僱員的年假賺取率的中位數是二十六天。提供資料的三十二間公司中，有二十六間給予海外僱員實質的旅費福利。這種福利的價值通常為每人\$12,000 至\$30,000 之間，連配偶及子女也可享受這種福利。

38. 有十九間公司(約佔 59%)對海外僱員的子女提供在本港國際學校或海外學校就讀的津貼，其中三分二的公司發還所繳學費的全部，但有些則把津貼限額按本港英童學校基金會屬下學校的收費標準而訂定(小學\$37,100，中學\$61,500)。至於只發還部分學費的公司，一般都發還超過英童學校所收學費的 75%。有六間公司給與在海外就讀的海外僱員子女較高的教育津貼。在前述的六間公司中有三間和另外有三間其他公司在正常應得福利之外更提供額外的旅費津貼。

工作時數

39. 寫字樓人員通常每周工作五天或採用長短周制，合共工作 39 至 39.5 小時(不包括午膳時間在內)。大部分寫字樓人員的值班時間由上午八時半至下午五時一刻。大約有四分之一的寫字樓人員以彈性時間上班。

40. 相對來說，包括工人、外勤人員、售貨員及服務行業大部分僱員在內的操作人員，通常每周工作六天或五天半，合共工作 45 小時(不包括午膳時間在內)。這些人員中，約有六成須輪班工作。至於並非以輪班制工作的僱員，其值班時間通常由上午八時至下午六時。