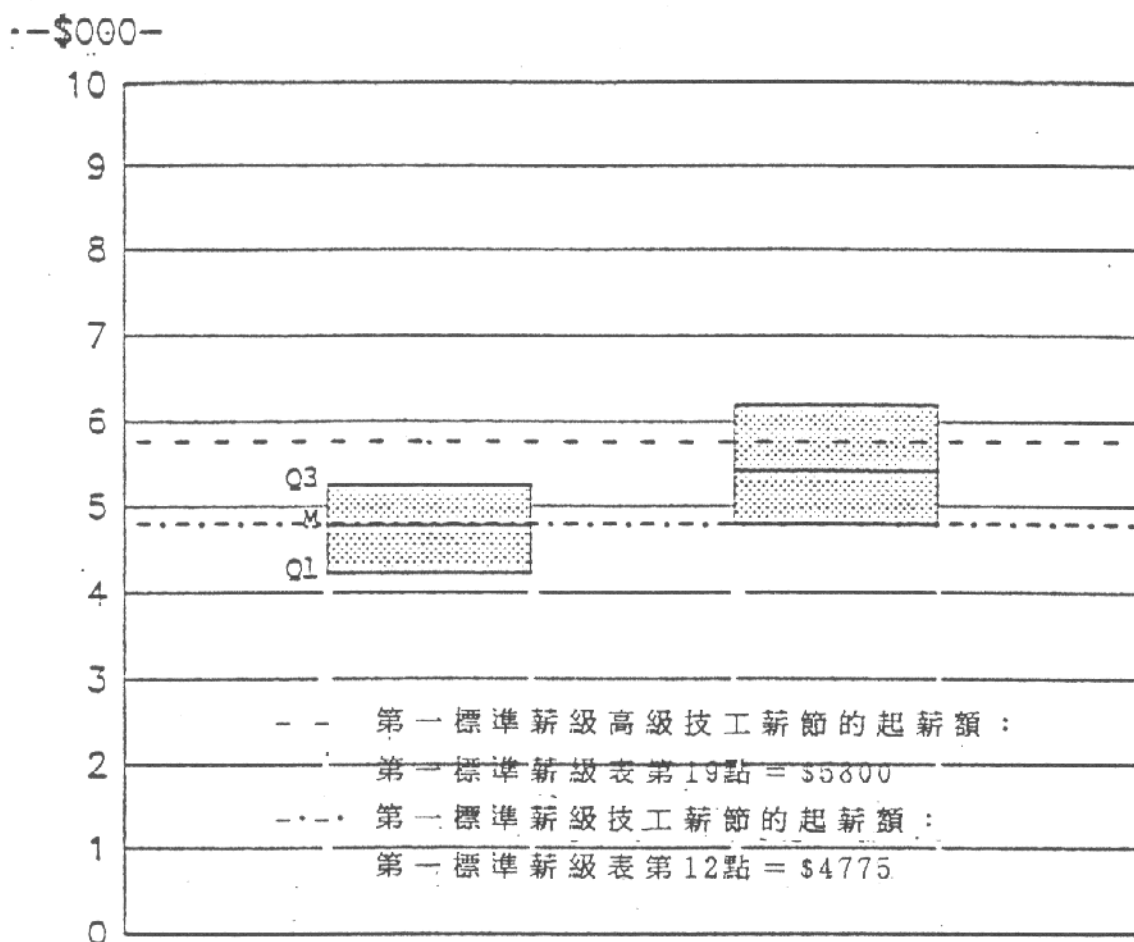


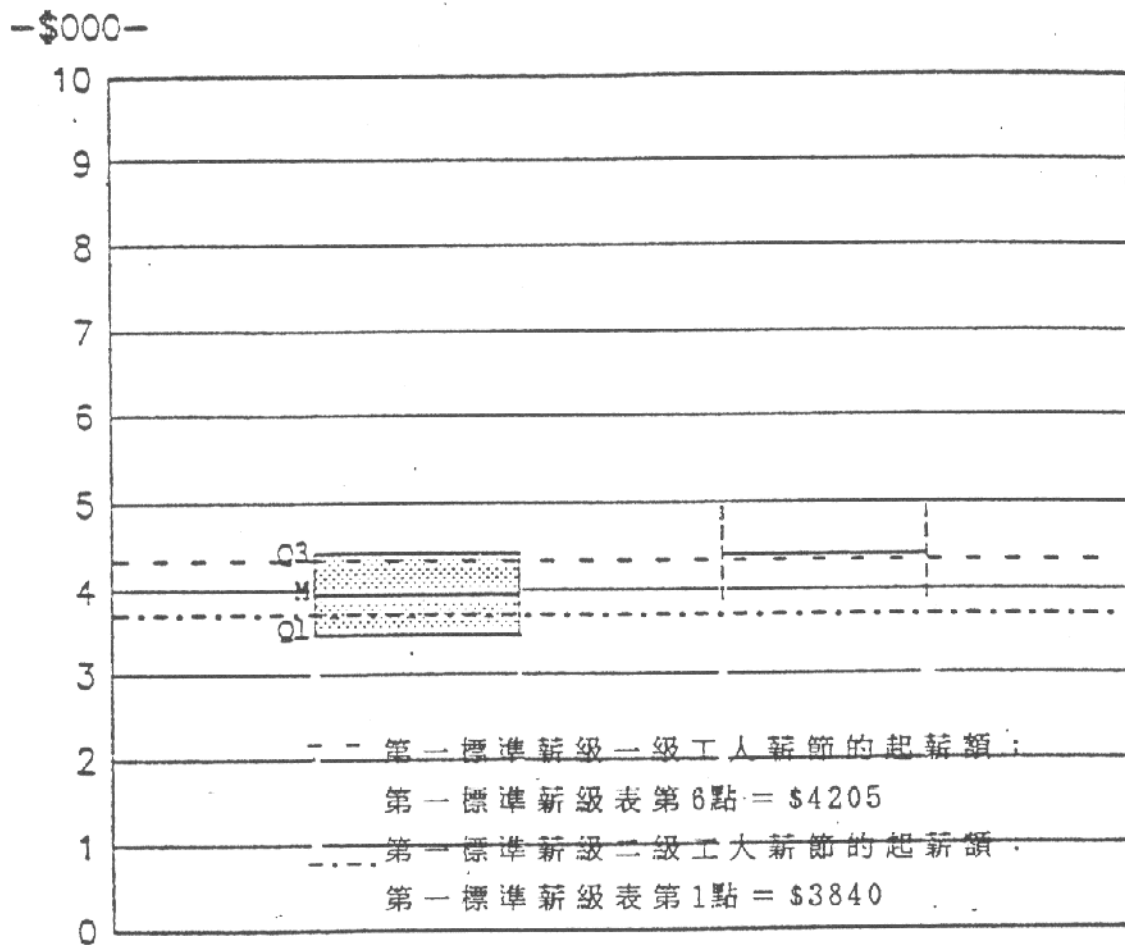
圖表九：第14號學歷組別
(工藝及技能 - 甲組)
起薪額



	(A) 以指定的工藝及技能水平及不超過24個月工作經驗為入職條件的工作	(B) 以指定的工藝及技能水平及超過24個月工作經驗為入職條件的工作
Q3	5250	6189
M	4761	5412
Q1	4225	4777
公司數目 (總數:71)	51	41
工作數目 (總數:245)	137	108

圖表十：第14號學歷組別
 (工藝及技能 - 乙組)
 起薪額

附錄辛 (續)



	(A) 以指定的工藝及技能水平及不超過24個月工作經驗為入職條件的工作	(B) 以指定的工藝及技能水平及超過24個月工作經驗為入職條件的工作
Q3	4422	*
M	3948	4396
Q1	3467	*
公司數目 (總數:57)	57	4
工作數目 (總數:157)	153	4

附錄辛 (續)

學歷及額外的入職條件

3.14 從圖表一至圖表八可見，所列的兩類別工作（即只訂定最低學歷要求的工作和訂有額外入職條件的工作），在各學歷組別中所佔的比例並不相同。在中三組別中，就有超過三分之二工作歸入第一類；而在中四組別，這類別工作亦佔半數以上。但在另外六個學歷組別中，訂有額外入職條件的工作所佔的比例較高。上述結果顯示－

- (a) 當工作所需的學歷程度為中三或中四時，訂有額外入職條件的較為少見；
- (b) 當工作的學歷要求高於中四時，額外入職條件受重視的程度便會增加。

3.15 不過，必須留意的是，上述兩類工作，是指入職職位的種類，而不是指擔任這些職位的僱員。再者，不同種類入職職位所需的僱員人數，並不相同。因此，某一類工作的數目不多，不一定表示擔任這類工作的僱員總數亦相應偏低。

訂有額外入職條件的工作

3.16 圖表一至圖表八顯示，與只訂定最低學歷要求的工作比較，訂有額外入職條件工作的中位值及四分位值薪金額都較高。據參與調查公司所提供的資料顯示，公司所訂定的額外入職條件，通常是指工作經驗，雖然有時亦會規定應徵者必須具備勝任有關工作所需的知識和技能。值得注意的是，在薪酬比較調查中，只訂定最低學歷要求的工作和訂有額外入職條件的工作，是不同種類的入職職位，而且通常設於不同公司之內。因此，後者所得的較高薪金額，不可作為前者按薪金遞增便可以得到的薪金額。

II. 試用期制度

3.17 在報告內的各個學歷組別，有超過80%的納入調查公司對新聘僱員實施試用期制度。部分公司對不同類別僱員採不同的試用期。試用期通常訂為三個月。不過，在這些公司中，向試用期滿而表現令人滿意的僱員發給責任增薪的則不甚普遍，資料如下：－

附錄辛 (續)

	(a) 實施試用期制度 的納入調查公司數目	(b) 在 (a) 項中有發給 實任增薪的公司數目
學歷組別 1: 中三	56	19 (34%)
學歷組別 2: 中四	22	11 (50%)
學歷組別 3: 中學會考 證書	68	29 (43%)
學歷組別 5: 理工學院 高級文憑	16	8 (50%)
學歷組別 6: 理工學院 文憑	40	13 (33%)
學歷組別 10: 大學入學 試及格	23	9 (39%)
學歷組別 11: 專業學會 會員	27	6 (22%)
學歷組別 13: 大學學位	52	20 (38%)
學歷組別 14: 工藝及技 能 - 甲組	66	22 (33%)
學歷組別 14: 工藝及技 能 - 乙組	52	20 (38%)

3.18 上列分析顯示，在實施試用期制度的公司中，發給實任增薪的比例僅為50%或以下。事實上，只有中四及理工學院高級文憑兩個組別，比例數字才達到50%。其餘組別所佔的比例由22%至43%。

3.19 公司若發給實任增薪時，增薪額通常為僱員每月底薪的5%至10%不等。

附錄辛 (續)

III. 薪幅

3.20 在報告內的九個學歷組別，納入調查的工作共有1,681份。其中420份（佔25%）按個人薪金額支薪，而沒有設定薪幅。

3.21 其餘1,261份工作（佔75%）皆有按最低及最高薪金額設定薪幅。這些薪幅是根據參與調查公司的薪金結構設定，而且按責任水平反映不同工作的等級。這1,261份工作在各學歷組別內的分布如下—

	(a) 納入調查 的工作總數	(b) 設有薪幅 的工作數目
學歷組別 1：中三	84	63 (75%)
學歷組別 2：中四	41	35 (85%)
學歷組別 3：中學會考證書	538	444 (83%)
學歷組別 5：理工學院高級文憑	25	21 (84%)
學歷組別 6：理工學院文憑	109	82 (75%)
學歷組別 10：大學入學試及格	61	51 (84%)
學歷組別 11：專業學會會員	76	51 (67%)
學歷組別 13：大學學位	345	263 (76%)
學歷組別 14：工藝及技能—甲組	245	155 (63%)
學歷組別 14：工藝及技能—乙組	157	96 (61%)
合共	1,681	1,261 (75%)

3.22 從有關數字可以見到，某一學歷組別內按薪幅支薪的不同工作，薪幅的變化甚大。以理工學院文憑組別的82份工作為例，薪幅的寬度一般有下列幾種：—

<u>按起薪額百分率計 的薪幅寬度</u>	<u>工作數目</u>
15%以下	3 (4%)
15%至30%以下	20 (24%)
30%至45%以下	19 (23%)
45%至60%以下	21 (26%)
60%至75%以下	13 (16%)
75%及以上	6 (7%)
	<u>82 (100%)</u>

從薪幅寬度的變化來看，薪幅可能與工作所承擔的不同責任水平有關。事實上，一個薪幅反映有關公司按責任水平而劃分的工作等級，而不同公司可能採用不同的等級劃分制度，以符合本身的需要。因此，除了起薪額外，實不可能對某一學歷組別的工作薪酬一般模式，作出任何定論。若要這樣做，必須進行工作評估，而這是超出今次薪酬比較調查的工作範圍的。

3.23 在按薪幅支薪的1,261份工作中，有關人員又收集其中61%的高一級工作的薪金數據。數據顯示，有超過70%的高一級工作的薪幅，跟其低一級工作的薪幅有部分重疊。這個結果顯示，納入調查公司如採用按薪幅計薪的制度，會普遍將兩個相連等級的工作的薪幅重疊以便薪金管理。基於第3.22段所述的理由，要對高一級工作的薪幅作進一步分析亦是不可能的。

第四章
有關附帶福利的概要

4.1 根據九個學歷組別私營機構工作附帶福利的調查資料顯示，各公司所提供的福利有下列各項：

- (a) 退休及有關福利
- (b) 醫療及有關福利
- (c) 房屋福利
- (d) 年假
- (e) 子女教育津貼
- (f) 上下班接載服務
- (g) 膳食供應
- (h) 購物折扣

4.2 本章敘述上列各項福利的提供，由此可概括看到各公司通常給僱員提供可選擇的附帶福利項目。值得注意的是，在若干納入調查的公司中，某一種福利的享用資格，對各級僱員都是一樣的。因此，儘管本章所載述的各項福利與納入調查的工作有關，亦不應視為只適用於入職職位的福利。

退休及有關福利

4.3 在九個學歷組別的每一組別中，都有超過90%的納入調查公司提供退休福利。退休福利，包括辭職福利、在服務期內受傷或死亡的補償福利，通常以酬金計劃、公積金計劃或長俸計劃方式提供。

4.4 按酬金計劃，僱員退休或離職時可一次過獲得整筆款項。有關福利在僱員退休前計定，並按其薪金額乘以服務年期計算。

4.5 在中四、理工學院高級文憑和專業三個組別中，納入調查公司所提供的酬金計劃，約有40%屬供款式，即僱員必須供款。在其餘的學歷組別中，須供款的酬金計劃不足30%。僱員若於正常退休年齡之前離職，必須服務滿兩至十年，方有資格享用這項計劃的福利。他們所得的福利，都是以一筆經扣減的酬金方式發放。

4.6 在公積金計劃下，僱員退休或離職時可一次過獲得整筆款項。僱主須按僱員底薪的某個百分率向基金供款，而有關僱員通常也須供款。僱員退休或離職時所得的福利，按他本人及僱主的累積供款額連利息計算，在若干情況下且會包括供款的資本增值利益。

4.7 各學歷組別內納入調查公司所實施的公積金計劃，超過80%屬供款式。僱員和僱主的供款率，通常是僱員每月底薪的5%至10%。僱員須最少服務滿兩至七年，方有資格領取公司的供款。若要領取公司供款的全額，通常須最少服務滿十年。

4.8 在長俸計劃下，僱員退休後可繼續支取入息。有關福利在僱員退休前計定，通常是以僱員接近退休時最終的薪金額乘以其服務年期，作為計算公式。

4.9 在參與調查的92間公司中，共有83間申報有提供退休福利。只有三間公司實施長俸計劃，其他公司則申報對不同類別僱員實施公積金計劃或酬金計劃。在其中三個學歷組別（理工學院高級文憑、大學入學試及格及專業組別），約有56%至69%有提供退休福利的公司，申報採用公積金計劃。在其餘六個學歷組別中，實施公積金計劃和實施酬金計劃的，大約各佔半數。

醫療及有關福利

4.10 這些福利包括－

- (a) 診療福利；
- (b) 住院福利；及
- (c) 牙科診療福利。

4.11 在各學歷組別中，有超過80%納入調查公司提供診療及住院福利。不過，提供牙科診療福利的則沒有那樣普遍，在每一學歷組別的所有納入調查公司中，申報提供這項福利的不足三分之一。

附錄辛 (續)

4.12 一般來說，診療福利及牙科診療福利是以下列方式提供－

- (a) 往公司指定的醫生免費接受診療；或
- (b) 申請發還規定限額以內的診療費用。

4.13 提供住院福利的方式，通常是發還規定限額以內的住院費用。就專業及大學學位組別的工作而言，僱員通常可入住私家醫院二等病房或申請發還住院膳宿費用，最高以每日500元為限。至於其他學歷組別的工作，僱員通常可入住私家醫院二等或三等病房，或申請發還住院膳宿費用，最高以每日350元為限。

房屋福利

4.14 納入調查公司所提供的房屋福利有四種：

- (a) 購屋貸款；
- (b) 房屋津貼；
- (c) 公司宿舍；及
- (d) 發還租金。

4.15 不過，向僱員提供房屋福利的做法並不普遍。雖然，有超過50%納入調查公司向大學學位及專業組別的僱員提供房屋福利，但在其他學歷組別中，提供這種福利的公司不足45%。

4.16 在納入調查公司內有資格享用房屋福利的僱員，通常可享用其中一種福利，而且大多以購屋貸款方式提供。申請發還租金的做法最不常見，只有兩間公司向其專業組別僱員提供這種福利。

4.17 僱員如要取得購屋貸款的申請資格，通常須最少服務滿兩至十年。提供購屋貸款的常見方式和幅度如下：－

- (i) 一筆相等於物業買價或評估價值90%的款項；或
- (ii) 一筆相等於僱員50或60個月薪金的款項；或
- (iii) 一筆通常在20萬元至150萬元之間的款項；或
- (iv) 上列三種方式之中款額最低者。

4.18 通常的做法是由僱員分10至20年攤還貸款。納入調查公司通常津貼貸款須付的利息，而僱員須按低於市面按揭的利率，或按不超過年息十厘的固定利率還款。

年假

4.19 按照僱傭條例的規定，所有公司均須讓僱員放取年假。

4.20 納入調查公司給予僱員的年假，是按下列方式計算－

- (a) 固定的假期賺取率；或
- (b) 年假額按服務年期遞增。

4.21 一般而言，中三、中四和工藝及技能各組別的工作，年假額由七個或八個工作日至兩個星期不等。至於其他組別的工作，年假額通常在兩個至四個星期之間。

4.22 向僱員提供度假旅費的做法並不普遍。在專業組別中，有24%納入調查公司向僱員提供這項福利，而在其他組別中，提供這項福利的公司不足10%。

子女教育津貼

4.23 這類福利包括－

- (a) 本地教育津貼；及

附錄辛 (續)

(b) 海外教育津貼。

向僱員提供這類福利的做法並不普遍。在每個學歷組別中，不足25%的納入調查公司向僱員提供本地教育津貼，而提供海外教育津貼的更不足15%。

4.24 上述兩類津貼，通常按固定數額或以不超過某一最高限額的方式，支付僱員子女的小學、中學或專上教育費用。合資格申領津貼的子女數目，通常並無限制。

4.25 對於理工學院高級文憑、專業及大學學位各組別的工作，有關公司除給僱員提供海外教育津貼外，通常亦一併給予學生旅費；但其他組別的工作則不獲提供學生旅費這項福利。

上下班接載服務

4.26 提供上下班接載服務的做法並不普遍，而在所有學歷組別的納入調查公司中，申報有提供這項福利的不足三分之一。這項福利通常是免費提供的。在向中三、中學會考證書、大學學位和工藝及技能各組別工作提供這項福利的公司中，只有10%公司規定其僱員每月繳交5元至10元的象徵式費用。

膳食供應

4.27 這項福利通常以下列方式提供：

- (a) 免費供應膳食；
- (b) 資助飯堂設施（即免費提供地方及用具，讓飯堂的承辦人按協定的價格供應膳食）；及
- (c) 資助飯堂設施，再加膳食津貼。

4.28 在各學歷組別中，有39%至58%納入調查公司的工作獲提供這項福利，而公司通常採取的方式是資助飯堂設施。不過，這些公司另