

4.4.2 基本價值

每一個薪酬級別可獲取的最高數額皆根據每間機構貸款計劃的規定計算。

本公司在下文假設每個分期點的最高按揭利率均以香港上海滙豐銀行的最低貸款利率加一厘計算。

分期點（見第 5.2 段）	最高按揭利率（年息計）
一九七九年四月一日	1 2 %
一九八零年四月一日	1 7 %
一九八一年四月一日	1 8 %

註：最高按揭利率乃按月複式計算。

如公司實行購屋貸款計劃，選擇該計劃的大部份僱員均會按該計劃提供的最高年期借取最高款額。這是因為購置樓宇的費用極為高昂，故購屋貸款計劃多不能提供所需的一切費用，以致僱員往往須按最高按揭利率借取額外貸款。

計算基本價值的方程式是將按最高按揭利率償還的款額減除按優惠利率的還款數目，二者的差額即為實際獲益的現金價值。

舉例

最高按揭利率（一九七九年）	：年息 1 2 厘
獲補助利率	：年息 8 厘
補助貸款最高額	：\$450,000
補助最長年限	：十年
按年息十二厘計的每月還款額	= \$6,456
按年息八厘計的每月還款額	= \$5,460
補助額	= \$ <u>996</u>

基本價值相等於：

$$\frac{\text{每月補助數額}}{\text{每月薪金}} \times 100\%$$

4.4.3 享用率

每間受查機構均有向本公司提供其有關購屋貸款計劃被使用的程度。至於政府的購屋貸款計劃，因在一九八一年十一月，即在本研究期間以後才開始實施，故計算福利時沒有包括在內。

4.5 退休金計劃

4.5.1 說明

退休金計劃包括下列各類：

- (一)長俸計劃，即在退休期間給予長期退休金的措施。
- (二)退休酬金計劃，即在退休或離職時一次過給予一筆款項的措施，該筆款項是根據薪金及服務年期的倍數計算。
- (三)類似退休酬金的公積金計劃，唯一分別是所得福利乃根據僱員本身及其僱主代為供付款項加上利息的累積價值來釐定，而在一些情形中，則依據該筆供款的資本性增益來訂定。
- (四)為僱員家屬提供福利的家屬福利計劃。

4.5.2 基本價值

由於退休金對大多數僱員來說均是將來才獲得的一項福利，故必須顧及此項因素而估低對該項福

利的預期價值。若非如此，此類福利的價值將不能與其他可立即取得的福利（例如住屋津貼）相比。

有一點須加以強調的是，僱主供予退休金計劃的實際數額，不一定表示僱員可從該計劃獲得同等價值的利益。此點與本公司目前進行的研究息息相關，因為公務員的長俸計劃條件優厚，但並無特別設立一筆基金，且除撫恤孤寡恩俸計劃外，是毋須供款的。

長俸的價值對一位剛入職的年輕僱員來說，當然遠不及它對一位行將退休的僱員來得重要。在比較各受查公司的各類退休金計劃時，本公司所採用的假設年齡是三十歲。事實上，此乃本公司所鑑定的本港退休金計劃參與人的平均年歲。至於隸屬總薪級表三個薪酬級別中最高級別的公務員及私人機構方面對等職級的人員，本公司使用的平均假設年齡則為四十歲。此項假設亦反映出服務年資與歲數之間確有若干關連。除年歲外，尚須作出若干假定，以評估各項福利的比對價值。此等假設統稱保險統計上的假設，因為保險統計師用此種統計架構來衡量各項退休金計劃，以便鑑定該等計劃的付款能力、供款率及其他財政方面的細節。關於該等假設的詳情，已在附錄三闡明。至於僱主所辦退休金計劃的基本價值，均以扣除僱員須根據其公司的退休金計劃所供款項後的淨額計算。

4.5.3 享用率

退休金計劃的享用率是根據保險統計上的假設計算，所用的因素主要是僱員服務至退休年齡的可能性。然而，各機構的退休金計劃給予未屆退休年齡而離職者的福利亦須計算在內，故享用率視乎不同計劃而有所差異。

4.6 死亡及傷殘福利

4.6.1 說明

此等福利乃為因公死亡或受傷的僱員而提供者，通常均採用投購保險形式，但有若干公司則由僱主本身負責提供該等福利或包括在退休金計劃內。

4.6.2 基本價值

此類福利的基本價值均根據提供該類福利的大規模保險公司所收取的保險費而釐定。該等保費率載列於附錄 A 第 3.4 段。

4.6.3 享用率

保險費經一併考慮統計所得的索償次數在內，故此類福利的享用率可視作已計算在保險費內。

4.7 醫療計劃

4.7.1 說明

醫療計劃所提供的福利包括在診所接受治療及住院費用。這個計劃可利用投購保險來資助，或由僱主直接津貼醫療費用。在一些情況下，醫療計劃包括驗配眼鏡及牙醫服務在內。

4.7.2 基本價值

像計算人壽保險計劃一樣，本公司是參照保險公司的保費率而鑑定醫療計劃的價值。

4.7.3 享用率

享用率已計算在保費率內。（見第4.6.3段）

4.8 應得假期

4.8.1 說明

在進行分析時，並未將法定假期包括在內，因法定假期對所有僱員的影響程度均是一樣的，在作出比較時會互相抵銷。下表所列的標準應得假期為本公司假設超過法定數目的應得假期。在比較公務員及每間受查機構僱員的應得假期時，是以其是否超出或少於標準應得假期作比較。

僱員類別 (i)	標準應得假期 (ii)
第一標準薪級	7 日 (iii)
總薪級表—低層	2 個星期
總薪級表—中層	2 個星期
總薪級表—高層（本地人員）	3 個星期
總薪級表—高層（外籍人員）	5 個星期

註：(i) 有關此分類的詳情，見第5.3段。

(ii) 根據顧問公司其他調查結果而作出。

(iii) 法定最低日數。

4.8.2 基本價值

應得假期是一項非金錢性質的福利，但為求作出比較，任何超出或少於標準應得假期的數目均應獲一評定價值。為此，本公司假設一日額外假期較一日薪金的價值為低，理由為很少人會為某日額外假期而放棄該日的全薪。這個假設是主觀的，且不能以任何統計數字來支持，但為方便計算起見，每一日額外假期在此次研究中均視為相等於半日薪金。

舉例

低級職員有三個星期假期。

如額外假期為五日，則本公司假設其相等於每年多獲兩日半薪金。

有些機構給予僱員的假期視服務年資而定。在此情況下，本公司按照有三年服務年資職員的應得假期計算。

4.8.3 享用率

視作整數 1 計算，且未考慮及不享用全部應得假期的個別情況。

4.9 旅費津貼

4.9.1 說明

外籍僱員往往享有旅費津貼的福利，但最近這項福利有惠及本地高級行政人員的趨勢。各機構本來規定有資格領取休假旅遊津貼的僱員，必須在返回原居國時方可予以享用，津貼額則僅為來回原居國所需的旅費。近年來，來往英國的機票費用已降低，但一般來說，津貼額並沒有相應減少，僱員因而普遍受益，可利用津貼來支付其他費用，如酒店費用或多往其他地方旅遊，但有些機構則保留原有制度，根據實際旅費來調整津貼額。

4.9.2 基本價值

如旅費津貼以金錢支付，本公司則計算其現金價值。至於其他情形，本公司則以有關機票費用為根據。如津貼惠及僱員家屬者，本公司則假設該僱員平均每年所享津貼的數額相當於三張成人機票的費用。

4.9.3 享用率

以有資格領取津貼的人來說，享用率視作整數 1 計算。

4.10 子女教育津貼

4.10.1 說明

子女教育津貼可用以支付本地學校（即設於香港的學校）或海外學校的費用。子女在海外接受教育，費用自然非常昂貴，所以甚至外籍僱員，亦很少廣泛利用津貼供子女在海外讀書。因此，本公司在進行分析時，沒有將子女海外教育津貼包括在內。

4.10.2 基本價值

基本價值以在香港的學校接受中五教育所需費用而定。同時，本公司將外籍和本地僱員所付的費用分別計算，前者以英童學校基金會的收費為根據，後者則以英文中學的收費為準。

4.10.3 享用率

有子女的僱員，其子女在讀書年齡範圍內，才可享受是項津貼。為了方便比較，本公司假設每名僱員有子女兩名，結果是在整個受僱的期間內，每名僱員平均有半名子女就讀中學。

4.11 患病福利及其他未有評價的項目

關於僱員患病時最低限度應享有的福利，香港法例訂有相當複雜的規定。由於僱主必須給予僱員該等

最低限度福利，本公司作比較時，只注意超逾法定最低額的福利。香港工人多屬年輕，因此，生病的情形可能不多——雖然本公司沒有統計數字來支持這個假定。在計算結果時，本公司鑑於超逾法定最低額的患病福利甚少享用，故認為其價值實在微不足道。因此，本公司未有對患病福利進行評值。

除了患病福利外，本公司對若干項福利和服務條件也沒有評值，因為該等項目不是無關重要，便是只有極少數僱員才能享用，有些更是無法衡量，或資料缺乏。該等未有包括在評值研究內的項目是：—

工作時數

逾時工作津貼額

輪班工作津貼

與工作環境等有關而發放的特別津貼

根據個人勞績而酌情發給花紅或分享

利潤的計劃

公司將車輛供給僱員作私人用途

（以總薪級表中可資比較薪節的公

務員來說，絕少有此種情形）

購物折扣（通常根據嚴格規則執行）

僱主以某種特別形式提供福利，因而令

僱員負擔較少稅項，例如：有些房屋津

貼須課薪俸稅，另一些則無須課稅，但

課稅與否，往往視乎提供該種福利所用

的形式而定。