

至三年)，即可享有合約期滿酬金。評值小組認為，評值時公務員長俸可與合約期滿酬金（後者相等於實職薪金的百分之二十五）等量齊觀，理由如下一

- (a) 評值小組在考慮上文第 12 段及第 13 段所述的各項有關因素後，認為很難找出一個大家都能接納的計算方法，足以單獨評定公務員長俸計劃的價值；
- (b) 公務員不能同時享有長俸條件和合約條件。倘若公務員可獲准自由選擇，他們便會憑自己的判斷，衡量兩種辦法的優劣：其一是多年後方可支取長俸，其二是領取合約期滿酬金而獲得較大的眼前利益，然後各自取捨；
- (c) 將長俸和合約期滿酬金的價值視作相等，實際上是必要的。倘非如此，很多政府職位的薪酬和福利，將因僱員不同的服務條件而有兩種不同的價值。

15. 現時第一標準薪級公務員退休時所享有的年積金，是根據一個因子而計算的，而這個因子一般比公務員長俸的因子少百分之二十五。故此評值小組建議，其價值可計算為公務員長俸計劃價值的百分之七十五。

16. 評值小組建議，在計算政府和私營機構所發給退休及離職福利的真正價值時，可採用將預估的金額折合為現值的方法。由於日後方可支取的金錢不能現時使用，因此，其價值比今天所持有的同額現金為低。為將日後的金錢化作現時的價值計算，可利用「折合」率把日後的金額折算，降至相等於現時的價值。該「折合」率反映出將金錢用作投資的合理利潤賺取率。

17. 建議中的計算方法，是先行推算僱員供款額、合約期滿酬金、或一筆過支付的長俸等日後的金額，並以此為基礎，用折合為現值的方法，將該筆金額折算，降至相等於現時的價值，然後計算出每年福利淨值，以及在現時薪酬中所佔的百分比。計算時必須作出幾項假設。附錄三(i)列舉出這些假設和理論根據。計算法的例子見於附錄三(ii)。評值小組為驗證上述計算方法的效果，曾將該方法應用於具代表性的實際情況，結果見於附錄三(iii)。

18. 總結來說，評值小組對於退休及離職福利應否併入薪酬福利總值一事，感到難以作決。假如須評定這些福利的價值，可考慮採用上文第14—17段的評值法。無論如何，利用上述方法計算出來的結果，應小心處理，尤其是因為每一個人對這些福利的看法，各有不同。

撫恤金及傷殘福利

19. 與離職福利有密切關係的，有撫恤金及傷殘福利。評值小組懷疑，在比較薪酬水平時，究竟應否將該等福利包括在內，原因是僱員或其家屬享用的機會不高。畢竟，政府已透過僱員賠償條例的規定、公共援助及其他福利計劃的形式，為本港僱員提供某種程度上的死亡及傷殘保障。政府及私營機構所設的撫恤金及傷殘福利計劃，可視作上述保障以外的額外保障，或者另一項可供選擇的福利。計算這種額外福利的價值，工作相當複雜，而計算所得的價值，對衡量不同的薪酬及福利總值，不可能有重大影響。

(C) 房屋福利

20 評值小組覺得，一般而言，對於有資格申領房屋福利的人員，該項福利佔他們全部薪酬的比重很大；因此，在比較薪酬水平時，可併入總值內計算。由於現有各種不同的房屋福利，是以必須個別予以考慮，以研究某種房屋福利應否計算在內。如要計算，應採用甚麼方法。評值小組在研究公務員及私營機構僱員較普遍享用的房屋福利後，所得的結論如下——

(a) 政府

(i) 自行租屋津貼

高級公務員宿舍

按總薪級表第三十八點或以上（或相若薪級）支薪的本地僱員，均有資格申領自行租屋津貼，該項津貼是以租金津貼的形式發給。按總薪級表第四十八點或以上（或相若薪級）支薪的本地僱員，則有資格申請高級公務員宿舍，但必須與其他合乎資格的申請人競爭，當局不能保證所有申請人均可獲配給宿舍。為此，在衡量薪酬及福利總值時，高級公務員宿舍只可作為自行租屋津貼以外另一項可供選擇的福利。然而，如要評估不同宿舍的價值，技術上會有困難，因宿舍的價值須視乎面積大小、地區、康樂設施及其他可變動的因素而定。有鑑於此，評估小組遂建議：在比較薪酬水平時，應採用合適的自行

租屋津貼金額，作為按總薪級表第三十八點或以上支薪的公務員的房屋福利價值。

(ii) 部門宿舍

該等宿舍主要是為了方便僱員執行職務而配給。評值小組建議，假如遵照上文第 7 (b) 段所列的準則在衡量薪酬及福利總值時，不應將部門宿舍包括在內。

(iii) 自置居所資助計劃及購屋貸款計劃

除第一標準薪級公務員外，凡按總薪級表第二十九點或以上（或相若薪級）支薪的公務員，或按總薪級表第二十九點以下支薪，但服務年資已超過二十年的公務員，均有資格申請自置居所津貼；已有滿十年可供計算長俸年資的公務員，則可申請購屋貸款。然而，有關公務員並非自動可享用自置居所津貼或購屋貸款；其申請批准與否，概由當局定奪，以及須視乎當時是否有足夠的資金可供運用而定。對於按總薪級表第三十八點或以上（或相若薪級）支薪的公務員，自置居所資助計劃只不過是數種房屋福利以外另一項可供選擇的安排，而房屋福利的價值，上文(i)項已闡釋如何併入總值計算。實際上，至目前為止，公務員按自置居所資助計劃或購屋貸款計劃申請並獲批准的人數並不太多（截至一九八四年四月一日止，共有六千三百份自置居所津貼申請獲得批准）。有鑑於此，評值小組的建議是在衡量薪酬及福利總值時，不應將該兩項計劃的福利價值計算在內，除非該兩項計劃已成為公務員普遍享有的房屋福利，則作別論。

(iv) 本地公務員建屋合作社

由於本地公務員建屋合作社已不再成立，評值小組遂建議在衡量薪酬及福利總值時，該種形式的房屋福利不應包括在內。

(v) 政府為初級人員預留的公共房屋配額

政府在一般申請公屋程序之外，另行為公務員預留若干配額。一九八三至八四財政年度內，預留的配額有一千五百個，申請者約有一萬個。評值小組認為，這項措施所帶來的好處，實在很微小，而且很難以價值衡量。

(b) 私營機構

(i) 現金津貼／租金津貼／宿舍

私營機構給予本地僱員的房屋福利，以現金津貼／租金津貼的形式較為普通，提供宿舍者較少。評值小組建議現金／租金津貼的價值應併入總值計算，而宿舍的價值亦應仿效上文(a)(i)段有關政府方面的衡量法，當作相等於僱員可得的現金／租金津貼來計算。

(ii) 補助貸款計劃

這是私營機構的房屋福利中，最普遍的一種，評值小組建議，應併入薪酬及福利總值內計算。

(iii) 為方便僱員工作而配給的宿舍

評值小組建議，這項福利應與政府部門宿舍同樣處理（見上文 (a) (ii) 段）。

(iv) 優先配售樓宇

部分公司在售賣由該公司籌建的住宅樓宇時，會讓屬下員工優先購買。評值小組建議，只要沒有資助的成分（例如降低樓價），這項措施不應併入薪酬及福利總值內，因為有可能享用這項福利的私營機構僱員，為數極少，而且很難以價值衡量。

21 至於評值的方法，評值小組建議——

- (a) 公務員的自行租屋津貼及私營機構的現金／租金津貼，可按僱員可領取的最高額計算。若該最高額隨家庭狀況而有變，應以四人家庭（即一對夫婦和兩名子女）為準（見上文第 9 段）；及
- (b) 私營機構置業貸款計劃的現金價值，可採用按市面最高按揭利率償還的款額減除按補助利率償還的數額後所得的差額，同時考慮補助貸款的最高額及最長年限。（注意：這是惠悅僱員福利顧問有限公司所採用的方法。見常委會第七號報告書第二部 4.4.2 段）

上述計算得出的結果，應按僱員的供款額加以調整；需要時，應予調高，以兼顧稅項。（附錄四詳細開列調高數額以兼顧稅項的理論基礎，以及其計算方法。）

(D) 與工作有關連的津貼

22 與工作有關連的津貼，政府比較私營機構常見，因為兩方面支付薪酬的習慣不同。這類津貼屬於附加薪酬，不是附帶福利。評值小組認為某些津貼的作用，是發還執行職務時的必要開支，一般不應併入薪酬及福利總值內。評值小組建議，經常發放給從事有關工作的大部分僱員的津貼，可視作薪酬的一部分，併入上述總值內計算。

23 建議中經常性逾時工作津貼的計算方法，詳見第24段。至於其他與工作有關連的津貼，則是以其金額計算，或將其價值折算為薪金的百分比。因此，評估這類津貼的價值，並不困難。

(E) 工作時數、假期及度假旅費

24. 政府「規定」的工作時數與私營機構或有不同。為求將政府及私營機構的薪酬及福利總值放在同一基礎上，以資比較，必須調整個別私營機構的薪酬及福利總值。評值小組建議可行的辦法是：

$$\begin{array}{l} \text{私營機構的薪} \\ \text{酬及福利總值} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{理論上公務員的工作時數} + \\ \text{公務員經常逾時工作時數（如適用）} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{理論上私營機構僱員的工作時數} + \\ \text{私營機構僱員經常逾時工作時數（如適用）} \end{array}} \\ = \text{經調整的私營機構薪酬及福利總值}$$

這種計算法一併顧及假期（下文第25段論述的病假及分娩假除外）、工作時數及經常性逾時工作。附錄五舉例說明上述方法如何應用。

病假及分娩假

25. 評值小組注意到，本港有法例定下最低病假及分娩假限額。因此，只有超出上述最低限額的日數，才適合用作比較薪酬水平。惠悅僱員福利顧問有限公司指出（見常委會第七號報告書第二部第4.11段），超出當時最低限額的日數不多，應用率亦不高，故價值似覺微不足道。評值小組贊同上述意見，並作出以下建議：在比較薪酬及福利總值時，這兩項福利不應計算在內。

度假旅費

26. 評值小組知悉：不屬於首長級的本地公務員不能支取度假旅費。然而，若干私營機構為僱員而設的度假安排，包括提供旅費在內。評值小組建議，上述旅費福利應併入總值內計算。至於旅費的評值方法，倘私營機構發放現金津貼，則進行比較時，應悉數計算在內。倘有關機構提供機票、船票或車票，其價值則按現時票值計算。

(F) 醫療及牙科診療福利

27. 政府為所有香港市民提供全面性的醫療服務及免費的緊急牙科診療服務。公務員因受僱於政府而享有的福利，包括以下各項——

醫療方面

(a) 求診時獲豁免繳付金額不大的診金或藥費；

- (b) 減收住院費；
- (c) 可前往公務員家屬診療所(主要為操英語的公務員而設)求診；
- (d) 得到診療所預留門診配額，為公務員診治。

牙科診療方面

- (a) 免費檢查牙齒、脫牙、補牙及洗牙；以及
- (b) 只收取金額不大的假牙及牙具費用。

28. 薪酬研究調查組的一九八三年附帶福利調查報告書顯示，私營機構提供的福利計有——

醫療福利

醫療福利一般分作下列兩類：

- (a) (i) 由公司指定的醫生為僱員提供醫療服務，如政府的公務員家屬診療所為公務員服務一樣；及
- (ii) 在既定限額內，津貼住院費用；

或(b) 在既定限額內，發還診金或藥費及住院費。按此計劃，僱員可自由選擇醫生及醫院求診。

牙科診療

只有數家公司為僱員安排有限的牙科診療服務。

29. 評值小組注意到 ——

- (a) 除了僱有本身醫生的私營機構屬下僱員外，那些享有公司醫療計劃的僱員，都可以自由選擇向任何醫生及醫院求診。公務員却没有這樣選擇的餘地：有時候，公務員須等候一段頗長時日，才獲得應有的福利；而這些福利又可能令他們失望。因此，大多數公務員選擇自費向私家醫生求診或入住私家醫院。公務員自行供款、參加醫療保險計劃的做法亦常見；及
- (b) 某些私營機構僱員須支付部分醫療費用，若非負擔保險計劃的部分供款，便是要支付部分醫療費用而不獲發還。

30. 醫療福利計劃，大多數不設最高費用限額，而僱員享用的程度亦大有分別；因此，計算起來十分困難。為顧及上述困難及第29段所載情況，評值小組建議一個可行的評值方法是：設有某種醫療福利的職位，將是項福利的價值象徵式的定為薪金的百分之一左右；倘有關職位還設有牙科診療福利，則將其價值再象徵式地加上薪金的百分之零點五左右這個評值法基本上可以區分附帶及缺乏上述福利的職位。

31. 評值小組知悉，政府及私營機構的初級僱員所享有的醫療福利，實際上比較高級的人員少，但覺得這種情形不應影響到象徵價值。