

太平業務顧問公司

對附帶福利的評估報告書

公務員薪俸及服務條件常務委員會

附帶福利估價方法

一九八六年三月

太平業務顧問公司

公務員薪俸及服務條件常務委員會

附帶福利估價方法

目錄

<u>節</u>		<u>頁數</u>
	主要結論撮要	(i)
I	序言	1
II	附帶福利及一般性的假設	3
III	全部薪津評估程序中對附帶福利的估價	5
IV	與薪酬無關的福利	21
V	與薪酬趨勢調查的關係	25
VI	個別稅項的影響	28
VII	數據的搜集	32
<u>附錄</u>		
A	退休金	
B	死亡及傷殘津貼	
C	海外教育津貼	
D	醫療及牙科醫療津貼	
E	房屋津貼	

主要結論撮要

公務員薪俸及服務條件常務委員會的其中一項工作，是根據政府及私營部門所提供的全部薪津——包括薪金及各項福利——就公務員的薪俸問題，提供意見。

本顧問公司被委託就如何評估各項附帶福利，以進行薪酬水平及薪酬趨勢調查，提供意見。現謹在本報告書內說出我們進行這項工作所採用的辦法，以及我們如何處理若干與附帶福利有關的問題。

報告的內容概述如下：

(甲) 綜合方法

政府及私營部門的僱員均有權享有多項不同的福利。為確保可以公平地比較這些福利項目的價值起見，應採用一個貫徹一致的方法，以評估所有福利計劃。建議的方法，如第Ⅲ節所詳述者，運作如下：

1. 具體說明將包括在薪酬水平調查內的政府職位。
2. 找出這些政府職位向僱員提供的各項福利並計算出各福利項目的價值。這樣便可確定公務員所獲各項福利的真正價值。
3. 下一步是假設同一班政府僱員獲發給私營部門的各項福利，然後計算他們相應可獲得的福利價值。由於這項計算方法是使用同一班僱員（如第二步驟所使用者一樣），因此便可以為計算各項福利價值訂定一個貫徹一致的方法。

4. 隨後可以比較第二及第三個步驟的結果，以確定政府及私營部門的附帶福利的相對價值。在加上薪酬水平調查的結果後，便可以進行全部薪津的比較。

(z) 有關的項目

除評估各項福利的綜合方法外，我們亦被委託就若干特定項目提供意見。我們對這些項目的建議如下：

1. 與薪酬無關的福利項目應包括在薪酬趨勢調查之內（第IV及第V節）。
2. 應顧及稅項對附帶福利價值的影響（第VI節）。
3. 死亡及傷殘津貼應包括在對附帶福利的評估之內（附錄B）。
4. 海外教育津貼應包括在評估工作內，以對這項福利的特性有所認識（附錄C）。

這份報告書亦就評估退休金（附錄A）、醫療及牙科醫療津貼（附錄D）和房屋津貼（附錄E）各方面，詳細說出所應採用的辦法。第VII節討論有關數據的搜集。

(兩) 方法的應用

我們建議，在附帶福利的首次評估中，應包括所有認為僱員有權享有的各項附帶福利。這樣便可以清楚鑑辨每項福利在全套薪酬條件內所佔的部份。如此一來，可能發現若干福利的價值太低而對結果並無實質影響。如有這情況出現，在日後的調查中如不理會這些福利項目，或許可以省回不少資料搜集及評估的工作。

I 序言

公務員薪俸及服務條件常務委員會的目的之一，是根據政府及私營部門所提供的整體薪津——包括薪金及津貼，而制訂有關公務員薪俸的建議。

常委會了解到在進行薪酬水平調查之前，需要訂定一套用於量度附帶福利的價值之方法。

常委會的薪酬研究諮詢委員會已就附帶福利的價值的量度方法提出初步意見。太平業務顧問公司（TPF & C）被委託研究下列問題，並提供意見：

- 該委員會所訂定有關政府及私營部門提供的附帶福利名單，有否遺漏任何重要的附帶福利項目；
- 該委員會所採納的一般性的假設，是否需要作出修訂，及是否需要作出任何其他假設；
- 有關薪酬水平及薪酬趨勢調查（如適用者），應如何評估下列附帶福利的價值。這包括實際上可以應用的評估方法，在政府及私營部門進行調查時搜集數據應採用的方法，及有關各種整套薪津條件最後採納的金額，應如何決定。該等福利項目如下：
 - (1) 退休金；
 - (2) 房屋津貼；
 - (3) 醫療津貼；及
 - (4) 牙科醫療津貼。
- 與薪金水平無關的附帶福利，是否不應包括在薪酬趨勢調查範圍內；及
- 應採用那些年齡與薪金水平，以評估享用海外教育津貼的資格。

在這些項目的背後，其實有兩個基本的問題須要加以研究，就是：

1. 如何在整體薪酬評估的過程中加入個別附帶福利的項目，並確保每個福利項目佔全部薪津價值一個合理及固定的比例？

2. 在薪酬水平調查仍未進行設計的情況下，如何設計一個附帶福利的評估程序，而這個程序須能併入整套薪酬條件的量度方法？

要解決這兩個基本的問題，便需要設立一個架構，使我們可以處理一些須要利用評估技巧應付的特殊項目。在本報告書第Ⅲ部我們提供了一個這樣的架構，稱為標準僱員人口方法。第Ⅲ部的內容雖然冗長，但卻提供了一個有關該方法的非技術性及簡單的說明。在附表及內文中所採用的數字只供闡釋之用。它們只用作解釋有關的程序，因此不應由它們引申出任何特別的結論。

本報告書下部所採用的一些名詞的定義如下：

- 計算現值因數：用以代表多項日後付出薪酬的現時價值之因數。
- 人口特徵：有關僱員人口的數字（如年齡、服務年期等）。
- 貼現因數：用以代表一項日後付出薪酬的現時價值之因數。
- 邊際稅率：每元額外薪酬收入應付的稅率。
- 純益：撇除通貨膨脹及其他因素影響的收益率。
- 「實際」增長：除去通貨膨脹率後所得的增長值。
- 標準僱員人口：這個名詞用以描述公營部門中以年齡、服務年期劃分的特定組別。這個組別的人口可以用作計算任何一項或所有福利的價值之固定對象。由於僱員人口的特徵不變，計算僱主所提供福利計劃的結果只反映出各福利計劃不同的特色。
- 標準福利值：就一組相同的僱員人口（標準僱員人口），應用一套固定的標準精算學方法及假設而得出的價值。
- 全部薪津：現金薪酬（即薪金）與附帶福利值的總和。

II 附帶福利及一般性的假設

(A) 附帶福利

我們在研究委員會有關公營及私營部門所提供附帶福利的名單後，有下列的意見：

1. 該名單並無遺漏任何重要的附帶福利項目。由於未被包括的項目（例如私營部門為僱員提供選擇股份的機會）十分罕有，或只有少數僱員可以享受，因此名單不加入這些項目對整體結果並無重大影響。
2. 委員會的結論認為死亡福利津貼不應包括在薪酬水平及薪酬趨勢調查的範圍內。我們的意見認為它們應包括在內，這在附錄 B 有詳細的交待。
3. 委員會的結論認為部份私營部門僱主所提供的私人貸款不應包括在薪酬水平及薪酬趨勢調查的範圍內。倘若僱員所得的貸款，其利率比公開貸款市場所收取的利率為低，我們認為應包括在薪酬水平及薪酬趨勢調查的範圍內。至於評估上述貸款的方法，可採用我們建議有關具有津貼性利率的房屋貸款之評估技巧。

(B) 一般性的假設

我們在研究薪酬研究諮詢委員會臨時採納的一般性的原則及假設後，有以下的意見：

1. 委員會訂定了一個原則：「……倘決定採納一項福利項目，並將其包括在整套薪津條件內，在進行評估時，則無論該項福利實際的運用率是多少，亦假設是以最高的運用率計算……」

在評估全部薪津方面，這是一個合理的原則，因此我們建議除了一個特別例外的項目以外，全面採取這個原則。我們認為海外教育津貼屬於特殊的情況，而我們就有關處理該種福利作出的建議，載於附錄 C。

2. 委員會亦訂立了一個原則，就是毋須顧及該等福利的稅務問題。我們建議在評估全部薪津時應包括稅項的影響。這在本報告書第 VI 部有更詳細的討論。

III 全部薪津評估程序中對附帶福利的估價

全部薪津即現金薪酬（例如薪金）與附帶福利金額的總和。附帶福利可分為與薪酬有關及與薪酬無關兩類。例如，在許多機構裏退休金的金額根據一項與薪酬有關的公式訂定；醫療津貼通常與薪酬無關，各類的僱員均享有同等的福利。

在兩家不同的機構，一個特定職位的全部薪津可作如下的比較：

	機 構	
	第一號	第二號
薪金	\$ w	\$ a
附帶福利		
• 與薪酬有關	\$ x	\$ b
• 與薪酬無關	\$ y	\$ c
全部薪津	\$ z	\$ d

第一個組成部份，即薪金，得自一項薪酬水平調查的結果。我們可以運用各種技巧以確保各職位之間可作比較，以致各機構之間的薪金差距，乃由於其有不同的薪酬政策。倘第一號機構代表公營部門，而第二號機構代表私營部門，我們將 \$ w 與 \$ a 作出比較，即等於回答下列問題：

「倘將私營部門的薪金給予公營部門的這個職位，須付出多少薪金？」

同樣，在評估福利值時亦採用有關技巧，以確保比較的結果有效，例如，我們運用技巧確保：

- 一 倘各機構有相同的福利計劃，這些計劃的價值便會相等，及
- 一 倘各機構有不同的福利計劃，這些計劃價值的差距只是由於個別計劃提供不同的福利，而不會因為參與有關計劃僱員的實際年紀及其他特徵有所影響。