

關於上述的計算公式，我們用死亡津貼作為一個例子。僱員日後所得的津貼額，即等於他在不同的年齡，可由團體人壽保險計劃及退休金計劃取得的款項。有時，團體人壽保險計劃與退休金計劃有相互的關係。例如，死亡津貼額可能比團體人壽保險金（通常以薪金的倍數計算）與累積的退休金的數額大。然後，我們需要計出根據僱員賠償法例條款而支付的賠償金，是否可以抵銷死亡津貼額的一部份。由於薪金，以及法例規定的賠償額均會隨着時間增加，我們亦須就這些項目作出合理的假設。

實際上的情況

上文指出有關的計算程序是如何的複雜。不過，最終的問題是這樣計算是否有實質的意義，倘若我們耗費人力計出極之精確的結果，但這些結果只對整個估價程序有些微的影響，我們認為並無意義。因此，我們建議採用一個既正確又實際的辦法。

建議的方法

倘若我們將計算過程局限於與工作無關的死亡及傷殘津貼，便可簡化計算的程序，亦可得出有效的結果。

我們建議死亡及傷殘津貼可以如下計算：

$$\frac{\text{在估價日期應支付的}}{\text{死亡或傷殘津貼額}} \times \text{保險費}$$

按照這個計算方法，即假設僱員在估價的日期死亡，而計出根據有關的退休金及團體人壽保險計劃，所應支付的死亡或傷殘津貼額。保險費的數額可向保險公司取得，就是以投保一年計算，每一元保險金的保險費。僱員的供款應予以扣除（計出的結果不應少於零）。

海外教育津貼

我們被委託進行是項研究的範疇之一是就「應採用那些年齡與薪金水平，以便對政府與私營部門（如適用者）的海外教育津貼進行估價」的問題，提供意見。

許多本地公務員均有資格享受是項福利。而對享用這些福利的人士來說，他們所得到的津貼十分優厚。

薪酬諮詢委員會採納了一項一般性的假設：「倘若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……」至於如何決定一項福利為僱員有權享受者，委員會認為倘若其享用資格十分苛刻，「以致大部份僱員無法享用該項福利，這樣可以不將該項目當作一項福利……」

該委員會繼續加以分析，結果顯示許多不同年齡及薪金水平的僱員，其有關津貼的實際運用率極低，甚或等於零。

該委員會規定某些年齡及薪金水平，令致：

- 在這些水平以下的僱員，在其全部薪津中是項福利的金額等於零；
- 在這些水平以上的僱員，在其全部薪津中是項福利的金額為 £ 5,550。

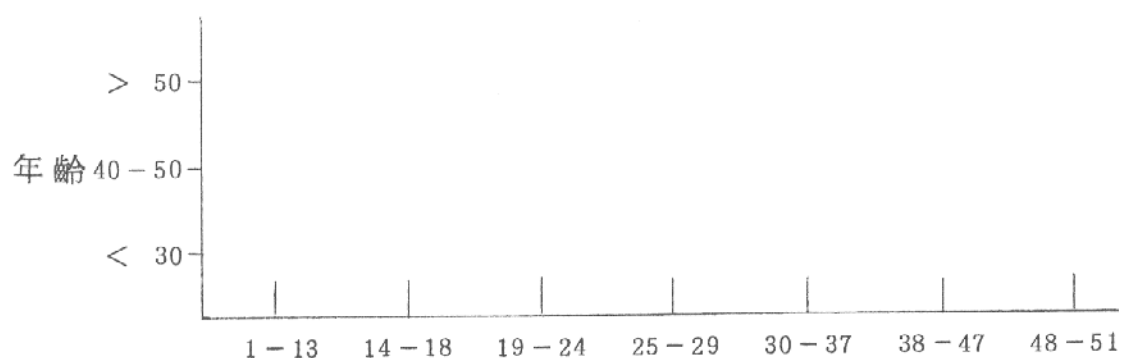
我們的意見認為這樣做法並不十分公道。我們關注到一個問題，就是很明顯的，甚至最可能享用是項福利的僱員，有80%並無享用該福利，因此恐怕公務員對全部薪津比較的可信性有所置疑。

不過，我們認為為使公眾人士對全部薪津的評估有信心，應該包括海外教育津貼在內。這樣承認了一項事實，就是公務員有機會取得一筆可觀的津貼。

因此，我們建議利用現有的統計數字得出這個津貼額。為此，我們提議根據最近的運用津貼情況，按僱員不同的年齡及薪金定出全套薪津條件中的津貼值。例如，津貼值等於：

津貼額 × 估價因數

津貼額 = 公務員 £5,550 的津貼額，或私營部門相等的津貼額。
估價因數可根據下列公務員運用津貼額情況的圖表而定出：



總薪級表

這個方法在技術上有些缺點。例如，津貼額與估價因數事實上並非兩個獨立的項目。譬如，假如津貼額加倍，我們相信運用率會增加。不過，由於很少私營部門僱主提供這項福利，當我們將政府與整體私營部門的全部薪津作出比較時，不會造成什麼影響。至於公營部門的統計數字，應經常予以檢討，以確保其切合時宜。此外，這個方法並不會導致我們於前文提出關於可信性的問題。在實際上它亦易於應用。

醫療及牙科醫療津貼

這個附錄的目的是說明對醫療及牙科醫療津貼的估價方法。我們會就有關情況建議最適切的方法。

理論上的模式

在這裏，我們將醫療及牙科醫療津貼統稱為保健津貼。在下面各段我們將予以逐一討論。

一個用於計算保健津貼的通用模式可根據下列各項訂定：

- 一 計算在僱員患上某種疾病時，在計劃中付出的津貼額。
- 一 計算共同保險額，應扣除額及僱員就有關計劃保費所付出的款項。
 - 共同保險額即是僱員在每次索取津貼時，本身亦須付出該帳項某指定百份率的金額。
 - 應扣除額即是僱員在索取津貼時，本身須付出帳項的首「x」元。
- 一 計出在該組標準僱員人口中，僱員患上該疾病的或然率。

我們計算所有各種津貼的總和，即可得出保健津貼值。這可以用下列的數學公式顯示：

$$\text{保健津貼值} = \sum_{i=1}^n (B_i - DC_i) \times P_i - EC$$

在有關計劃中有「n」種的津貼

B_i = 「i」類疾病津貼的津貼額

P_i = 患上「i」類疾病的或然率

DC_i = 應扣除額及／或共同保險額

EC = 僱員就有關計劃支付的款項

要計出一個特別保健計劃的價值，這是個最靈活的方法。這個方法的靈活性，是基於其能夠反映每個津貼計劃的條款的細則（即如規定的手術費、住院及膳食限額等）。因此在理論上，倘若兩個保健計劃只在輕微手術的規定收費方面有分別，

亦會在津貼值上反映出來。

使用這個方法的難題是必須定出一組標準僱員人口各種有關的或然率。除非我們最低限度存有一些足以用於計算各主要類別津貼的詳細統計數字，否則要採用這個方法並不實際。

實際計算醫療津貼的方法

除了理論的模式以外，另外一個明顯的方法是利用保險業所定的保險費率，以計出醫療津貼計劃的津貼值。請注意在理論上，保險公司的精算師可能須要進行一項類似上述理論模式的計算程序。該精算師實際上亦須應付一些問題，包括是否有足夠的統計數字、該公司的接受投保政策、經費、同業間的競爭及其他有關業務的事宜。因此，各保險公司就保健計劃所定的保險費率可能有所差異。不過，縱然如此，一間具相當競爭性的保險公司所定出的保險費率，可以有效地取代該理論的模式。這亦反映出倘若僱主停止投保，僱員所須支付的費用。

因此我們建議，在首次正式對附帶福利估價，應要求保險公司對研究中的津貼計劃估值，以計出僱主在該計劃中所須付的費用。這樣可以取得關於這個重要計算程序中最準確的結果。

私營部門所提供的醫療津貼，通常只有有限數目的組合方式。當我們完成全面性的調查後，便會發覺這種情況相當明顯。我們若將由全面性估價得到的估值數據一起來看，可能發覺在調查中的各項計劃，可以用數種典型的計劃作為代表。因此，在其後進行的估價工作，可以將某特定的計劃用一個典型計劃代表，以節省所費的功夫。在該種情形下，可以按照下列主要費用的項目計出津貼額，以確定保險費率的數值：

- (a) 有關在診所進行診治／門診的津貼額，可以根據醫生所定的各種診療費推定。我們要留意有關計劃是否會向僱員付還所有的診療費。

(b) 有關住院／手術費的津貼額，可以根據每日醫院病房及膳食的費用推定。

實際計算牙科醫療津貼的方法

根據統計數字顯示，政府為提供牙科醫療福利，每年支出四千六百六十萬元（1983／84年數字）以應付30間牙科診所的開支。

精算師在訂定保險費率時，要根據「可靠」的事實計算——即是一些具有實質意義的事實，甚或可以作為預測的根據之事實。讓我們再參看用於對保健計劃估價的理論模式，並注意政府在提供牙科服務方面的經費。我們相信我們已把握到一些可靠的事實，並可以用下列方式計算，以合理地取代根據保險費率的計法：

有關經費 ÷ 公務員的數目

在這個算式中，有關經費包括為領取長俸的僱員與其家屬，及已過世公務員家屬所提供的津貼。這是合理的，因為他們之所以取得這些津貼，歸根到底是由於有關僱員曾為政府服務。因此，在對附帶福利估價時，應在牙科醫療津貼中包括對這些人的津貼額。公務員的數目就是在政府支付該項經費的一段期間的平均僱員人數。

私營部門很少提供牙科醫療津貼。就算有給予這類津貼者，通常所提供的福利亦很簡單。很明顯，當我們計算私營部門的最後福利值時，用任何合理的方法計算，牙科醫療津貼亦只佔全部津貼的很少部份。我們建議：

- 倘若津貼以某指定金額為限額，可以用該金額為津貼值；
- 否則，可將公營部門的牙科醫療津貼額當作私營部門每名僱員有同等的津貼值計算，但須扣除有關的僱員供款。

由於私營部門僱主所提供的牙科醫療福利通常是採用公司聘用牙醫的形式，與公營部門的福利大致相同，因此上述計算方法亦屬合理。此外，由於很少僱主提供這些福利，不會造成計算上很大的錯誤。

房 屋 津 貼

本附錄的目的，是建議一些方法，在進行薪酬水平及薪酬趨勢調查時，用以對公營及私營部門所提供各類房屋津貼進行估價。

僱主提供的宿舍

在對僱主提供的宿舍估價時，我們必須訂立一個原則，使到在任何的情況均可以得出一致及公平的津貼值。最容易的方法，便是計出倘若個別僱員被迫另覓同等的宿舍時，他所要付出的租值。在這個原則下，我們當作在進行福利評估的日期，僱員便為一間同類的宿舍簽訂新租約。

1. 公營部門

鑑於在第 IV 節所提出的理由，應在薪酬趨勢及薪酬水平調查中包括這些津貼。假設並非每年均舉行一次薪酬水平調查，我們建議可為那些薪金在總薪級表第 48 級及以上或有相等收入的本地公務員，設立一組不隸屬於個別政府部門的各類宿舍。這組宿舍須包括位於不同地點的特選房屋。為進行薪酬水平調查，應由專業人士確定這組宿舍裏各單位在調查日期的市場租值。在將計算結果包括在附帶福利的估價數字時，應用每個地點宿舍單位的數目作為加權數。

讓我們用一個簡單的例子，假設：

<u>地點</u>	<u>單位數目</u>	<u>抽樣宿舍單位的估價租價</u>
山頂	10	\$25,000
淺水灣	5	\$20,000

在附帶福利估價數字上加上的價值應為：

$$(10 \times 25,000 + 5 \times 20,000) \div 15 = \$23,333$$

這是每個參與房屋津貼計劃僱員所得的津貼值。用於標準僱員人口方法時，我們便將這個津貼值計在總薪級表第 48 級及

以上或有相等收入的公務員的收入中。我們不會另行計算這些公務員所得的自行租屋津貼。

為進行薪酬趨勢調查，我們可以利用差餉物業估價署的租值指數從新修訂這組宿舍的租值（除非專業估價師認為在某一年中，這些指數並不正確）。

2. 私營部門

倘私營部門僱主有提供是項津貼，我們可採用相同的評估程序。

自行租屋津貼

就薪酬水平及薪酬趨勢調查而言，津貼值應等於在扣除個別僱員的供款外，其有資格取得的最高津貼額。如須計算稅項的影響，我們必須根據私營部門的福利所須繳的稅項，將這些福利細心分類。

這些私營部門的福利有些與薪酬有關，有些則與職位有關，而又以後者居多。在定出薪酬水平調查的設計後，兩者均可採用圖表 III - 3 所列的程序計算。

具津貼性的貸款

公營及私營部門往往為僱員提供各類的房屋貸款計劃，貸款利率低於市場利率。由於這種利息津貼對僱員來說是一項重要的福利，在對附帶福利估價時應包括這個項目。

為此，我們假設在進行對附帶福利估價的日期，僱員即借取其最高貸款額的款項。計算該僱員所得津貼額的通用公式為：

$$L \times \left(\frac{1}{AN1} - \frac{1}{AN2} \right)$$

L = 貸款額

AN1 = 按貸款期限及市場利率定出的分期還款因數

AN2 = 按上述相同期限及僱員所付利率而定出的分期還款因數
這裏主要的問題是如何計出貸款額 L 。譬如，有時私營部門的貸款額受到若干限制。例如，貸款額限定不得超過：

- 房屋估計價值的 75 %
- 60 個月的薪金
- 最高還款額為薪金的 50 %

由於我們假設僱員會借取其最高貸款額的款項，我們在對附帶福利估價時可以不理會第一項條件。第三項條件取決於僱員取得抵押貸款的利率。因此，我們在就標準僱員人口進行計算程序時，應採用數學測試方法，以計出最高可借得貸款額。