

$$= ( TCp \times \frac{Sc-Lc}{Sp-Lp} - Dc ) \times \frac{1}{( 1+PCTc )}$$

這個公式可以以文字方式表達如下：

公務員  
每年  
底薪 = { 私營部門 僱員全部 薪津 } × { 兩個部門 工作時數 的比率 } - { 公務員與 薪酬無關 的福利值 } } 按薪酬有關 調整 的福利值

在我們的例證中，

$$ABSc = ( [ 132,000 + 11,000 + 15,985 + 551 ] \times \frac{2,080 - 120}{1,924 - 111} - 500 ) \times \frac{1}{1 + 0.15}$$

$$= \$ 149,540$$

按全部薪津的角度而言，下列的計算結果顯示公營與私營部門所得的薪津相等：

	公營部門	私營部門
每年底薪	\$149,540.	\$132,000
固定賞金	0	11,000
現金薪酬總額	149,540	143,000
退休金值	22,431	15,985
醫療津貼值	500	551
福利金總值	22,931	16,536
全部薪津總額	\$172,471	\$159,536

在這個例證中，由於公營部門的工作時間較長，其所得金額亦比私營部門較多。倘兩者的工作時間相等，將會得出下列的結果：

	<u>公營部門</u>	<u>私營部門</u>
每年底薪	\$138,292	\$132,000
固定賞金	<u>0</u>	<u>11,000</u>
現金薪酬總額	\$138,292	\$143,000
退休金值	20,744	15,985
醫療津貼值	<u>500</u>	<u>551</u>
福利金總值	\$ 21,244	\$ 16,536
全部薪津總額	\$159,536	\$159,536

### (E) 對標準僱員人口方法的評價

標準僱員人口方法相信是用於評估全部薪津的一個最有效及富有靈活性的方法。它可以因應薪酬水平調查的設計，而訂定一組標準僱員人口，俾能計出最正確的結果。

讓我們看看一個十分簡單的例子。倘若有一組標準僱員人口，其年齡、服務年期與薪酬的特徵與上文圖表 III - 2 所列者相同。這組標準僱員人口可以根據僱員薪金超過或少於每月 \$ 10,999 為界限，再劃分為兩組，如圖表 III - 4 所示。

然後，假設我們要定出一套福利的價值，部份福利只有每月賺取 \$ 11,000 或以上的人士始有資格享受。我們有下列兩種方式可以選擇：

- 將福利計劃套用於圖表 III - 2 所列的標準僱員人口，計出福利值，或
- 將福利計劃分別套用於圖表 III - 4 所列的兩組標準僱員人口，計出兩者的福利值及其總和。

在這個例子中，第二個方法顯然可以計出較正確的結果。問題是較精確的結果對於整體的全部薪津額而言，是否有實質的意義。在現實生活中，標準僱員人口方法通常利用電腦運算。因此，這是一個試驗兩個部門的全部薪津是否有實質差別的比較簡易的方法。

圖表 III-4

圖表 III-2 所示標準僱員人口再分組計算

		服務年期			
		0 - 5	6 - 20	21 - 40	總數
20 - 35	數目	1			1
	薪金總額	7,500			7,500
	平均薪金	7,500			7,500
年齡 36 - 45	數目	0	1		1
	薪金總額	0	10,000		10,000
	平均薪金	0	10,000		10,000
46 - 55	數目	1	0	0	1
	薪金總額	9,000	0	0	9,000
	平均薪金	9,000	0	0	9,000
總額	數目	2	1	0	3
	薪金總額	16,500	10,000	0	26,500
	平均薪金	8,250	10,000	0	8,833

  

		服務年期			
		0 - 5	6 - 20	21 - 40	總數
20 - 35	數目	1			1
	薪金總額	20,000			20,000
	平均薪金	20,000			20,000
年齡 36 - 45	數目	1	1		2
	薪金總額	12,000	12,000		24,000
	平均薪金	12,000	12,000		12,000
46 - 55	數目	2	1	1	4
	薪金總額	30,000	14,000	15,000	59,000
	平均薪金	15,000	14,000	15,000	14,750
總額	數目	4	2	1	7
	薪金總額	62,000	26,000	15,000	103,000
	平均薪金	15,500	13,000	15,000	14,714

讓我們看另一個例子。假設我們只要研究公營與私營部門其中有關工程師職位的全部薪津。我們可以只就政府工程師訂出標準僱員人口。然後向私營部門僱主進行抽樣調查，搜集有關工程師職位所得薪酬與福利的數據。假設我們已取得上述數據，我們便可以應用標準僱員人口方法，但應注意下列事項（參閱圖表Ⅲ－3）：

- 「公司僱員總數」應改為「公司工程師總數」
- 「行業僱員總數」應改為「工程師全行總人數」

有關圖表Ⅲ－3所示計算總和的細則，則須視乎薪酬水平調查的確實設計而定。

### 其他評語

1. 這個方法為評估全部薪津一個高度可靠的方法，它的基本概念易於明白，就是將私營部門的福利給予公務員，然後將所得的數值與其本身原有的福利值作出比較。
2. 倘能利用電腦計算，則可以最有效的應用這個方法。這樣需要費一些功夫。不過，如果這些工作做得好，我們跟着分析全部薪津時便只須設計調查方法，搜集數據及證實有關的計算結果。我們可以採用電腦的模式以試驗全部薪津的實質差別，及這個方法的敏感性。
3. 請注意這個方法省略了與年齡、服務年期及薪酬均無關的福利項目。在這情況下，我們毋須將這些項目套入標準僱員人口計算。我們只須在計算全部薪津時直接加上這些福利額即可。
4. 為計算部份福利（例如退休金計劃）的福利值，我們需要作出一些精算學的假設。在應用標準僱員人口方法時，通常在就每個退休金計劃計算每個僱員可得的福利值時，均採用同樣的精算學假設。理論上，可以辯稱這並不一定是現實的情況。例如，有兩個類似的退休金計劃，但其中一個為提早退休的僱員提供較多的福利。我們可以辯稱，較優厚的提早退休福利條件足以鼓勵僱員提早退休，因此

在計算福利值時應採取一套有關退休不同的假設。

但是，這樣所得出更準確的結果實際上並無太大差別。在現實生活中，退休金的計算率亦受到僱主的人事管理政策、僱主的經營計劃，一般經濟狀況等事情影響。因此，我們在計算有關在一組標準僱員人口中的僱員，於各福利計劃中所取得的相對福利值，只採用一套劃一的假設。

5. 我們可以說，在某些情況下使用標準僱員人口方法，將對某類僱員有利或不利。看看一個簡單的例子。假設我們訂立了一組標準僱員人口，以代表全體公務員，然後利用評估全部薪津的結果去調整其底薪。不過，假定事實上私營部門的工程師比該部門其他職位僱員能獲得優厚很多的福利，公營部門的工程師便會認為這個對福利的估價程序對他們不利。我們須認清個中的情況。這並非是這個方法本身的缺陷。這是有關如何訂定標準僱員人口決策的結果。同時，更深一層，這亦是有關如何訂定公務員薪俸及福利，以達致政府內部薪酬均等的決策之結果。
6. 實際上，這個方法會利用數組標準僱員人口。這些人口的數目及訂定的方法乃取決於薪酬水平調查的設計。由於我們並無參與設計薪酬水平調查的細則，我們在這裏只提供一般性的準則。在這類的研究中，訂定標準僱員人口的方法：
  - 找出職位被列入薪酬水平調查範圍內的公營部門僱員。
  - 將這些僱員根據其年齡、服務年期、薪金等予以劃分。結果得出一組劃分較為精細的標準僱員人口，如圖表 III - 2 所示。每個年齡／服務年期的組別代表一名具有該組人口特徵的僱員，而各組別合起來，便是被列入薪酬水平調查範圍的僱員的一個寫照。

## IV 與薪酬無關的福利

我們被委託就有關與薪酬無關的福利項目，應否在薪酬趨勢調查範圍中撤除的問題，提供意見。本節將陳述在理論上，這些項目應包括在薪酬趨勢調查的範圍內。

### (A) 基本概念

假定當局超過一年才進行一次薪酬水平調查，而調查結果的作用，是令致公營部門所提供的全部薪津與私營部門相等。在兩次薪酬水平調查中間的一段時間，便利用薪酬趨勢調查以調整公營部門的現金薪酬。

在理想的情況中，將薪酬趨勢的百份率加上公營部門的現金薪酬，即可使在兩次薪酬水平調查間的一段時間，亦達到公營與私營部門的全部薪津相等。在計算薪酬趨勢指標時，即等於解答下列問題：

「根據薪酬趨勢調查的結果，應如何調整現金薪酬，以致所得出的全部薪津的數額，與因應薪酬水平調查而調整全部薪津的幅度相同？」

### (B) 對概念的闡釋

在第 III 節，我們曾解釋如何利用薪酬水平調查，以達致公營與私營部門的全部薪津相等。我們提出了一個例子，在全部薪津等於 \$ 159,536 時，兩者乃告相等（假設兩個部門的工作時間相同）。圖表 IV - 1 的上部列出同樣的結果。這個圖表解釋了下列各項：

1. 第一年，私營與公營部門的全部薪津相等。全套薪酬條件的價值為 \$ 159,536。
2. 在第一與第二年之間，私營部門的現金薪酬由 \$ 143,000 增加至 \$ 156,000。薪酬趨勢指標即等於 9.0909%。
3. 根據常委會第九號報告書所陳述的方法，公務員的現金薪

圖表 IV-1

薪酬趨勢調查對與薪酬無關的福利項目的處理方法

薪酬趨勢調整 —— 常務委員會第九號報告書所陳述的方法

	私營部門		公營部門	
	第一年	第二年	第一年	第二年
每年底薪	\$132,000	\$144,000 ⇒ 9.0909% ⇒	\$138,292	\$150,864
固定賞金	11,000	12,000	0	0
現金薪酬總額	143,000	156,000	138,292	150,864
退休金值	15,985	17,348	20,744	22,630
醫療津貼值	551	1,102	500	500
福利總值	16,536	18,540	21,244	23,130
全部薪津	\$159,536	\$174,540	\$159,536	\$173,994

利用薪酬水平調查以調整公務員薪酬

公式： $ABSc = (TCp \times \frac{Sc - Lc}{Sp - Lp} - Dc) + (1 + PCTc)$

第一年： $ABSc = (159,536 - 500) + (1 + 0.15) = 138,292$

第二年： $ABSc = (174,540 - 500) + (1 + 0.15) = 151,339$

薪酬趨勢調整 —— 薪酬水平平等方法

一般公式

$$\text{薪酬趨勢指標 (經調整)} = \frac{ABSc_2}{ABSc_1} = \frac{(TCp_2 \times \frac{Sc_2 - Lc_2}{Sp_2 - Lp_2} - Dc_2) + (1 + PCTc_2)}{(TCp_1 \times \frac{Sc_1 - Lc_1}{Sp_1 - Lp_1} - Dc_1) + (1 + PCTc_1)}$$

特別情況——與公務員薪酬有關的福利並無改變

$$\text{薪酬趨勢指標 (經調整)} = \frac{TCp_2 \times \frac{Sc_2 - Lc_2}{Sp_2 - Lp_2} - Dc_2}{TCp_1 \times \frac{Sc_1 - Lc_1}{Sp_1 - Lp_1} - Dc_1} = \frac{174,540 - 500}{159,536 - 500} = 9.4343\%$$

備註：p<sub>1</sub>、p<sub>2</sub>、c<sub>1</sub>及c<sub>2</sub>分別指私營部門及政府在第一及第二年的情況。

酬將由 \$ 138,292 增至 \$ 150,864 。

4. 以每年底薪的 15% 作為退休金，另加 \$ 500 作為醫療津貼，則得出公營部門的全部薪津為 \$ 173,994 。
5. 這個結果與私營部門的全部薪津 \$ 174,540 不同。為什麼？在第九號報告書中，計算程序假設「與薪酬無關的福利值與調查完結時相同。」但事實上全部薪津包括與薪酬有關及與薪酬無關的福利。其中一項福利的更改即引致全部薪津的改變。倘若要維持全部薪津的相等，薪酬趨勢指標必須反映與薪酬有關及與薪酬無關兩種福利的改變。
6. 圖表 IV - 1 所列的例子，假設在第一年與第二年期間，私營部門僱主將醫療津貼加倍，由 \$ 551 增至 \$ 1,102。倘若醫療津貼並無更改，使用第九號報告書的方法會否得出正確的答案？答案是否定的。假如根據這個計法，第二年的全部薪津仍然不會相等。可惜，由於醫療福利佔全部薪津一個很少的比數，這個差別看來似乎只是因為以整數表示計算結果而造成的錯誤。事實上，倘若將私營部門在第一與第二年的醫療津貼當為 \$ 100,000，依據這個計法，第二年全部薪津的差距便達到 \$ 10,000 。
7. 對上一項解釋兩個重要的問題：
  - (a) 在分析全部薪津時，與薪酬有關及與薪酬無關的福利如何組合十分重要。不同的僱主會採用不同的組合。同一的僱主通常亦會為機構內不同階層的僱員提供不同的福利組合，在評估有關全部薪津的比較時，必須掌握這些特點。
  - (b) 倘若與薪酬無關的福利值佔全部薪津的比例越大，其對維持全部薪津相等的影響便越大。換言之，倘與薪酬無關的福利值高，在根據薪酬趨勢調查作出薪酬調整時，應考慮這些因素。
8. 圖表 IV - 1 的中部列出如何純粹根據薪酬水平調查的結果，



計出第一與第二年每年底薪的方法。所用的公式乃於第Ⅲ節定出。

9. 圖表Ⅳ－1下部列出如何計出薪酬趨勢指標以調整底薪，而其結果與薪酬水平調查的結果相等。倘若公營部門與薪酬有關的福利並無改變，這個公式可以予以簡化。在我們的例子中，薪酬趨勢指標應該是9.4343%，而不是9.0909%。

## V 與薪酬趨勢調查的關係

本節的目的是指出怎樣在薪酬趨勢調查中利用附帶福利估價的結果。我們會提出一個簡單的例證，並作出一些評述。為便於闡釋，我們初步假設：

- 一項全面的薪酬水平調查尚未進行
- 已進行薪酬趨勢調查
- 已採用標準僱員人口方法對私營與公營部門的福利進行估價。

### (A) 例證

圖表 V - 1 列出一個數字的例證，顯示如何計算一個經過調整的薪酬趨勢指標。

1. 圖表上部列出在上述假設的情況下，所能取得的資料。這些資料與圖表 IV - 1 所展示者相似。
2. 圖表中部顯示出如何利用所得的資料，計算第二年的全部薪津。左方兩欄顯示向公營部門僱員提供全部薪津的兩個方式：
  - 左面的一欄列出公營部門福利的實際價值。
  - 第二欄列出假設將私營部門福利給予一名公營部門僱員，其應得的全部薪津。
3. 第三欄列出由於附帶福利所造成公營與私營部門之間全部薪津的差距，總額為 \$5,234。
4. 第四欄計出相等於私營部門的全部薪津額。方法是將兩個部門薪津的差額 \$5,234 分配在薪酬及與薪酬有關的福利兩個項目上，然後再加上醫療津貼，計出全部薪津。
5. 最後一欄計出第二年私營部門的全部薪津。將由薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢指標用於計算現金薪酬，並利用私營部門福利值因數計出福利值。